



Commission d'examen des plaintes
concernant la police militaire
du Canada

Military Police
Complaints Commission
of Canada

UNE NOUVELLE ÈRE

GÉRER DANS L'INCERTITUDE

» Rapport annuel 2020



Canada

La version électronique du rapport se trouve sur le site Web de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada à l'adresse **mpcc-cppm.gc.ca**.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, 2021.

N° de catalogue : DP1
ISSN 1700-6627



LETTRE DE TRANSMISSION AU MINISTRE

Le 29 mars 2021

L'Honorable Harjit Sajjan, membre du Conseil privé, député
Ministre de la Défense nationale
Quartier-général de la Défense nationale
Édifice major-général George R. Pearkes
Ottawa (Ontario) K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 250.17 (1) de la *Loi sur la défense nationale*, j'ai le devoir et le privilège de vous présenter, à des fins de présentation au Parlement, le *Rapport annuel 2020* de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.

Vous trouverez dans le présent rapport annuel un exposé détaillé des activités principales de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada au cours de l'année 2020, y compris des comptes rendus de quelques-uns de ses examens et enquêtes sur les plaintes.

Le tout vous est respectueusement présenté.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Hilary C. McCormack, LL.B.

*Membre du Litigation Counsel of America
Présidente*



TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE	2
---------------------------------	---

PARTIE 1 › APERÇU	5
--------------------------	---

I Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	6
II Mandat et mission	6
III Contexte organisationnel	6
IV Grand Prévôt des Forces canadiennes et commandant adjoint, Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles	7
V Police militaire	8
VI Processus de traitement des plaintes pour inconduite	10
VII Processus de traitement des plaintes pour ingérence	11
VIII Enquêtes et audiences d'intérêt public	12

PARTIE 2 › RÉTROSPECTIVE DE L'ANNÉE	13
--	----

I Surveillance et enquêtes	14
II Enquête d'intérêt public concernant une plainte anonyme (traitement des détenus)	15
III Enquête d'intérêt public sur une plainte rétrospective concernant le recours présupposé à la torture et à de mauvais traitements envers d'anciens membres des Forces armées canadiennes pendant leur formation	16
IV Enquête d'intérêt public de la Greffière	17
V Effets sur les services policiers militaires – Résumés de dossiers	18
VI Sensibilisation	23
VII Collaboration	25
VIII La Pandémie de maladie à coronavirus et la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	26

PARTIE 3 › EXCELLENCE EN MATIÈRE DE GÉRANCE	28
--	----

I Gestion financière	29
II Transformation numérique	29
III Santé mentale et bien-être	30
IV Inclusivité	31

PARTIE 4 › CONCLUSION	32
------------------------------	----

Conclusion de la présidente	33
Notre organisation	34
Comment communiquer avec la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	38



MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Il y a un an à peine, je vous faisais part avec beaucoup d'optimisme du symposium organisé pour le 20^e anniversaire de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) ainsi que de nos projets pour cette année et les années à venir, alors que notre organisation entrait dans sa troisième décennie.

Des événements qu'aucun d'entre nous n'aurait pu prévoir sont venus tempérer cet optimisme. La pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) ainsi que les tensions sociales liées aux interactions entre les policiers et les citoyens ont créé un climat d'anxiété extrême dans les sociétés du monde entier et accru les pressions sur nos systèmes de soins de santé et nos économies. On n'avait rien vu de tel depuis la pandémie de grippe espagnole il y a plus de 100 ans, et depuis les deux grandes guerres mondiales. Nous vivons des moments sans précédent. Notre défi consiste à rester pertinents malgré l'inattendu, d'où le thème de cette année – UNE NOUVELLE ÈRE : GÉRER DANS L'INCERTITUDE.

La CPPM a été mise sur pied en décembre 1999 à titre d'organisme de surveillance indépendant en vertu de modifications apportées à la *Loi sur la défense nationale*. Ces dernières ont été mises en œuvre pour donner suite aux recommandations formulées dans la foulée des examens exhaustifs, qui préconisaient une plus grande responsabilisation au sein de notre système de justice militaire. La CPPM continue de déployer des efforts rigoureux afin d'intégrer les recommandations à son mandat, qui est d'enquêter et de faire rapport sur toute plainte concernant les interventions de la police militaire ainsi que de protéger l'indépendance de cette dernière en enquêtant sur les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire.

L'année dernière, j'ai souligné la nécessité d'une adaptation culturelle entre les services de police, compte tenu de la complexité croissante de l'environnement opérationnel. Ce besoin est plus que jamais pressant. Nous sommes témoins d'une crise de confiance de plus en plus aiguë envers les policiers aux États-Unis, mais n'allons pas croire que ce n'est pas le cas ici aussi. Bien que cette crise de confiance concerne principalement la police civile, des messages forts sont également adressés à la police militaire.

La reconnaissance de l'autorité de la police a énormément changé. Il y a une poussée importante et justifiée contre les abus. Nous ne devons pas répéter les terribles événements qui se sont produits à Minneapolis et dans d'autres villes américaines. Cependant, le Canada n'est pas à l'abri du profilage racial et d'autres comportements abusifs. Il est regrettable que les statistiques témoignent de la nette surreprésentation des Canadiens autochtones et noirs parmi les victimes de brutalité policière. Ce n'est pas la norme de conduite que nous attendons de la police canadienne.

Des mouvements sociaux émanant de la mobilisation des citoyens contre l'usage excessif de la force par la police se sont implantés dans toute l'Amérique du Nord. Le mouvement « Black Lives Matter » (La vie des Noirs compte) a rassemblé des millions de citoyens et leur a donné une voix puissante pour dénoncer le racisme et la brutalité systémiques et exiger que cesse la discrimination. Les appels au « définancement » de la police doivent être pris dans leur contexte. Cette mesure revient à rediriger les budgets des patrouilles de rue et autres activités typiques de la police vers le financement de logements communautaires et d'autres fonctions similaires de l'administration municipale. Bien qu'il soit perçu comme radical à première vue, cela signifie en fait de modifier les services de police pour mieux les adapter aux besoins de la communauté.

Tous ces mouvements mettent en relief la nécessité de renforcer l'engagement des citoyens dans les structures de gouvernance, notamment dans les services de police. En cette période d'incertitude et de tensions politiques, la transformation des services de police est au centre des préoccupations des citoyens qui réclament l'égalité et la justice.

Le travail des policiers a évolué rapidement, avant même l'apparition de ces nouvelles préoccupations sociales. Les technologies numériques, les caméras de rue et les réseaux sociaux sont les outils de demain. Tous les échelons doivent rendre des comptes, ce qui est un moyen de renforcer la confiance du public envers les services de police.

Et tout cela, dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Celle-ci pourrait persister jusqu'en 2021. Elle nous a obligés à revoir et à adapter notre vie sociale, nos habitudes d'achat et nos lieux de travail. Le bureau numérique, qui n'était qu'un concept jusqu'à tout récemment, est maintenant devenu monnaie courante. L'apprentissage à distance et le télétravail font désormais partie de la réalité, et le resteront à l'avenir.

La pandémie a forcé le gouvernement et les citoyens à innover et à adopter de nouvelles méthodes, malgré une société traditionnellement résistante au changement. Notre capacité d'adaptation s'accroît par nécessité, et nous devons continuer à rechercher de nouvelles solutions aux problèmes qui se présentent. Pour nos forces policières, cela signifie de faire preuve d'ouverture face à des solutions adaptatives afin de demeurer pertinentes et à jour.

En cette ère nouvelle, toutes les portes sont ouvertes à un plus grand engagement des citoyens. Tous les ordres de gouvernement, y compris les corps policiers, doivent trouver des moyens de permettre à leurs citoyens de participer à la résolution des problèmes collectives. Jocelyne Bourgon, ancienne greffière du Conseil privé, a indiqué dans l'*Ottawa Citizen* qu'une des leçons de la pandémie est que le fait de [traduction] « gouverner est une recherche d'équilibre. La magie ne s'opère pas grâce à l'efficacité des éléments, mais à la capacité à conjuguer la contribution des sphères publiques, privées et civiques pour faire progresser la société ». En raison de ce changement transformationnel, les services de police doivent être plus polyvalents et réactifs aux pressions de l'opinion publique. Dans une société diversifiée et inclusive, les forces policières doivent écouter les communautés qu'elles desservent et collaborer avec elles.

Je crois que nous, à la CPPM, réussissons dans bon nombre des aspects que j'ai mentionnés précédemment. Notre organisation a réagi rapidement aux changements provoqués par la pandémie. Nous menons nos activités en grande partie par voie numérique, grâce au télétravail qui est très répandu et au recours à des outils de collaboration basés sur Internet, à des réunions virtuelles et même à des activités de sensibilisation en ligne. La CPPM a mis l'accent sur le bien-être mental et la sécurité des employés pendant la pandémie. Nous sommes fiers de la diversité et de l'inclusivité de notre main-d'œuvre, qui a été obtenue grâce à des décisions conscientes prises ces dernières années. Je peux affirmer avec certitude que nos statistiques sont bien supérieures à la moyenne de la fonction publique. Grâce à l'établissement continu de relations, la CPPM continue d'entretenir des relations de collaboration à plusieurs niveaux : la présidente et le Grand Prévôt des Forces canadiennes; la présidente et le Juge-avocat général; notre avocate générale principale et directrice générale avec le commandant adjoint du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes; et le personnel juridique et le personnel du greffe de la CPPM avec le personnel des Normes professionnelles du Groupe de la Police militaire. Nous nous efforçons consciemment de maintenir des relations ouvertes et productives dans nos interactions. Au sein de la CPPM, je tiens à remercier nos Membres de la Commission et notre personnel pour leur soutien indéfectible.

À tous les niveaux, nous devons faire preuve d'adaptation, d'inclusion et de réactivité. La CPPM a réagi rapidement à la nouvelle réalité mondiale et est prête à maintenir le cap en ces temps incertains. Je crois que la police militaire canadienne est équipée et prête à faire de même.



Hilary C. McCormack, LL.B.

Membre du Litigation Counsel of America
Présidente





› Membre de la
police militaire

››› Partie 1

APERÇU

I COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE DU CANADA

La CPPM a été créée par le gouvernement du Canada le 1^{er} décembre 1999, afin d'assurer une surveillance civile indépendante de la Police militaire des Forces canadiennes. À cette fin, la *Loi sur la défense nationale* (LDN) a été modifiée par l'adjonction de la partie IV, qui définit le mandat de la CPPM et les modalités de traitement des plaintes. Comme l'indique le document d'information n^o 8 présenté à l'appui du projet de loi qui a permis de créer la CPPM, son rôle consiste à faire en sorte que « la police militaire et la chaîne de commandement fassent preuve d'une plus grande responsabilisation en ce qui a trait aux enquêtes de la police militaire ».

II MANDAT ET MISSION

Mandat : La CPPM révisé les plaintes concernant la conduite d'un policier militaire et enquête sur celles-ci de même que sur les allégations d'ingérence dans des enquêtes menées par des policiers militaires. La CPPM présente ses conclusions et formule des recommandations directement aux hauts dirigeants de la police militaire et de la Défense nationale.

Mission : Promouvoir et assurer, chez les policiers militaires, l'application des normes déontologiques les plus élevées dans l'exercice de leurs fonctions policières et dissuader toute forme d'ingérence dans les enquêtes de la police militaire.

La CPPM s'acquitte de son mandat et de sa mission en exerçant les responsabilités suivantes :

- surveiller les enquêtes menées par le Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC) concernant des plaintes pour inconduite de policiers militaires;
- examiner le traitement des plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire à la demande des plaignants;
- faire enquête sur les plaintes pour ingérence déposées par les membres de la police militaire; et
- mener des enquêtes et des audiences d'intérêt public.

III CONTEXTE ORGANISATIONNEL

La CPPM est l'une de huit organisations du portefeuille de la Défense. Bien qu'elle relève directement du Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Défense nationale (min DN), elle jouit d'une indépendance administrative et juridique par rapport au ministère de la Défense nationale (MDN) et aux Forces armées canadiennes (FAC). La CPPM ne reçoit aucune directive du min DN relativement à son mandat opérationnel.

La CPPM est une institution autonome du gouvernement fédéral, selon la définition donnée à l'annexe I.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). À titre d'organisme indépendant de surveillance, la CPPM doit maintenir une distance opérationnelle et conserver une certaine autonomie par rapport au gouvernement, y compris le MDN et les FAC. Tous les membres de la Commission et les employés de la CPPM sont des civils qui jouissent d'une indépendance complète du MDN et des FAC dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités, conformément aux lois, aux règlements et aux politiques en vigueur.

Les décisions du tribunal ainsi que les opérations et l'administration de la CPPM doivent être libres de toute influence ministérielle et être perçues comme telles, sauf lorsqu'il s'agit d'obtenir la signature du min DN, ministre responsable pour déposer les rapports sur les résultats ministériels, les plans ministériels, les rapports annuels au Parlement et d'autres documents de responsabilisation connexes, notamment les mémoires au Cabinet et les présentations au Conseil du Trésor.

La présidente, à titre de première dirigeante de la CPPM, est responsable de l'ensemble des activités de la CPPM et de l'atteinte de résultats. Selon les *Modalités applicables aux personnes nommées par le gouverneur en conseil*, la présidente est première dirigeante, administratrice générale au titre de la loi ou « administratrice générale » au sens de la *LGFP* et comme il a été désigné par le gouverneur en conseil.

À titre d'administratrice générale, la présidente a l'obligation de rendre des comptes au Parlement pour s'acquitter de ses responsabilités de gestion, y compris la gestion financière. Elle a notamment les responsabilités suivantes : affecter les ressources qui permettent à la CPPM d'exécuter ses programmes

et d'assurer la prestation de ses services conformément aux lois, aux règlements et aux politiques en vigueur; appliquer les pouvoirs délégués par la Commission de la fonction publique relativement aux ressources humaines; maintenir des systèmes de contrôle interne efficaces; signer les comptes de manière à refléter fidèlement la position financière de la CPPM; et exercer toutes les autres fonctions prescrites par la loi, les règlements et les politiques régissant l'administration de la CPPM.

IV GRAND PRÉVÔT DES FORCES CANADIENNES ET COMMANDANT ADJOINT, GROUPE DE LA POLICE MILITAIRE DES FORCES CANADIENNES/NORMES PROFESSIONNELLES

Depuis le 1^{er} avril 2011, le GPFC assure le commandement intégral de tous les policiers militaires s'acquittant directement de fonctions policières. En outre, il affecte des ressources de la Police militaire à d'autres commandants appuyés dans le cadre du commandement opérationnel.

Le commandant adjoint du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes (Gp PM FC) gère les plaintes du public ainsi que les enquêtes internes sur les cas d'inconduite de policiers militaires et veille à ce que le *Code de déontologie de la police militaire* soit respecté.

Le GPFC est responsable du traitement en première instance des plaintes concernant la conduite d'un policier militaire. La CPPM a le pouvoir de surveiller les mesures prises par le GPFC à la suite des plaintes ainsi que d'effectuer ses propres examens et enquêtes, au besoin. Elle a compétence exclusive pour traiter les plaintes pour ingérence.

Les recommandations de la CPPM dans ses rapports provisoires et finaux ne contraignent aucunement les FAC ni le MDN. Elles présentent toutefois à la police militaire des occasions d'améliorer ses opérations et de renforcer la transparence et la responsabilisation.

Des renseignements détaillés sur les processus liés aux plaintes pour inconduite ou pour ingérence sont fournis dans les sous-sections vi) et vii).



› Le 29 septembre 2019, 42^e Service commémoratif de la police et des agents de la paix – Bgén Simon Trudeau, Grand Prévôt des Forces canadiennes

V POLICE MILITAIRE

La Branche de la Police militaire des FAC a été créée en 1968 à la suite de l'unification des FAC. Les policiers militaires ont été affectés à l'Armée de terre, à la Marine et à la Force aérienne. La police militaire des FAC a pour mission de contribuer à l'efficacité et à l'état de préparation des FAC et du MDN grâce à la prestation de services professionnels de police, de sécurité et de soutien opérationnel dans le monde entier.

La Branche de la Police militaire des FAC compte un effectif de plus de 2 061 membres, dont 437 réservistes et 1 624 policiers certifiés (officiers et militaires du rang). Les policiers certifiés sont les membres qui sont autorisés à porter un insigne et une carte d'identité de policier militaire et qui sont donc des agents de la paix selon l'article 22.02 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, l'article 156 de la *LDN* et l'article 2 du *Code criminel*.

La police militaire a compétence au sein des FAC sur les employés du MDN et sur les civils se trouvant sur une propriété du MDN. Elle fait partie intégrante du système de justice militaire, de la même manière que la police civile agit au sein du système civil de justice pénale. Ses membres s'entraînent et travaillent couramment avec leurs homologues civils en vue de dispenser aux FAC et au MDN des services de police et de sécurité.

Afin d'exercer leurs fonctions policières, les policiers militaires se voient conférer certains pouvoirs dans la *LDN*. Par exemple, ils sont habilités à procéder à des arrestations, à des détentions ainsi qu'à des fouilles. Selon le *Code criminel*, les policiers militaires sont des agents de la paix. Ils peuvent donc procéder à des arrestations et déposer des accusations devant un tribunal civil ayant compétence en matière criminelle. De plus, les policiers militaires du Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) peuvent porter des accusations en application du *Code de discipline militaire* prévu dans la *LDN*.



› Membres de la police militaire lors d'un exercice d'entraînement



› Le 29 septembre 2019, 42^e Service commémoratif de la police et des agents de la paix

80^e anniversaire de la Police militaire

Nous nous en voudrions de ne pas souligner que l'année 2020 a marqué le 80^e anniversaire de la mise sur pied de la police militaire canadienne moderne.

Bien que la fonction de police militaire fasse partie du patrimoine militaire du Canada depuis les débuts de l'ère coloniale, la première structure de police militaire organisée au niveau national au sein de l'armée canadienne a été créée en 1917, pendant la Première Guerre mondiale. Les membres de ce qui était alors connu sous le nom de Corps de police militaire canadien (CPMC) ont servi avec grande distinction lors d'opérations très difficiles, tant au pays qu'à l'étranger. Le CPMC a toutefois été dissout en grande partie dans les années 1920, après la fin de la guerre.

Après le début de la Seconde Guerre mondiale, l'armée canadienne a mis sur pied le Corps de prévôté canadien le 15 juin 1940. Initialement composé de membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), le Corps de prévôté a rapidement recruté des candidats qualifiés de l'Armée, en particulier ceux possédant une expérience de la police civile. Le Corps de prévôté a assuré un service de police militaire complet à l'Armée canadienne

pendant et après la guerre. Il est devenu le pilier de la police militaire unifiée et interarmes mise en place dans les années 1960. Les débuts de l'actuelle police militaire remontent à la création du Corps de prévôté en 1940.

Au cours des 80 dernières années, la police militaire canadienne a contribué à des missions militaires canadiennes de combat, de maintien de la paix et de nature humanitaire partout dans le monde. L'instruction et les compétences uniques de ses membres ont servi les Canadiens en assurant la sécurité des forces militaires, en appuyant les opérations sur le terrain, en faisant respecter la discipline militaire et en faisant respecter la règle de droit. La police militaire canadienne continue d'accomplir ces tâches importantes chaque jour, et nous la remercions pour cela. En reconnaissant et en saluant la fière histoire de la police militaire canadienne, la CPPM a ravivé son inspiration et son engagement concernant son propre mandat, qui est de renforcer la confiance du public dans la police militaire grâce à une surveillance indépendante.

VI PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES POUR INCONDUITE

Dépôt d'une plainte pour inconduite

Toute personne peut déposer une plainte portant sur la conduite d'un policier militaire dans l'exercice de ses fonctions de nature policière, y compris ceux et celles qui ne sont pas directement touchés par l'objet de la plainte. C'est le GPFC qui s'occupe en premier lieu de ce type de plainte. Le règlement à l'amiable est préconisé.

Enquête du Grand Prévôt des Forces canadiennes

Pendant que le GPFC fait enquête sur la plainte, la CPPM surveille le processus. À la fin de son enquête, le GPFC remet une copie à la CPPM de sa décision finale concernant la plainte. La CPPM peut, à tout moment au cours de l'enquête du GPFC, assumer la responsabilité de l'enquête ou exiger la tenue d'une audience publique si elle l'estime préférable dans l'intérêt public.

Demande d'examen

Un plaignant peut demander à la CPPM d'examiner sa plainte s'il est insatisfait des résultats de l'enquête du GPFC ou de la façon dont la plainte a été traitée.

La CPPM examine la plainte

Un tel examen comprend l'analyse de la documentation compilée par le bureau du GPFC au cours de son enquête ainsi que l'étude des lois applicables de même que des politiques et des procédures militaires et civiles pertinentes. Selon le cas, l'examen de la CPPM pourrait inclure des entrevues avec des témoins, y compris le plaignant et la personne qui fait l'objet de la plainte.

La CPPM présente un rapport provisoire

Une fois l'examen terminé, la présidente transmet le rapport provisoire au min DN, au chef d'état-major de la défense (CEMD) et au GPFC. Ce rapport énonce les conclusions et des recommandations de la CPPM concernant la plainte.

Notification

La notification est la réponse officielle du GPFC au rapport provisoire. Elle décrit les mesures entreprises ou prévues, le cas échéant, à la lumière des recommandations de la CPPM.

La CPPM présente un rapport final

Après avoir étudié la notification, la CPPM présente un rapport final de ses conclusions et recommandations. Le rapport final est remis au min DN, au sous-ministre (SM), au CEMD, au JAG, au GPFC, au(x) plaignant(s), à la personne ou aux personnes ayant fait l'objet de la plainte, ainsi qu'à toute personne ayant convaincu la CPPM qu'elle a un intérêt direct et réel dans le dossier.

Méthodes d'examen et d'enquête de la CPPM

Lorsqu'elle reçoit une demande d'examen d'un plaignant, la CPPM suit les étapes suivantes :

- Elle mène une enquête préliminaire sur la plainte et les fichiers et dossiers de la police militaire afférents que le GPFC doit fournir pour déterminer comment répondre à la demande d'examen, y compris si une enquête doit avoir lieu, l'étendue de l'enquête et son approche. La présidente peut également confier le dossier à un membre de la Commission.
- Un enquêteur principal est désigné et, en collaboration avec un conseiller juridique de la CPPM, il examine la preuve et tout autre matériel recueilli pendant l'enquête du GPFC sur la plainte. Ce matériel peut consister en des centaines de pages de documents, de courriels, de notes manuscrites et de rapports, et en de nombreuses heures d'enregistrements audio et vidéo de témoins.
- L'enquêteur principal, en collaboration avec le conseiller juridique désigné, prépare une évaluation d'enquête (EE) aux fins d'examen par la présidente ou le membre de la Commission délégué. Cette EE est un rapport qui résume toute la preuve disponible et qui décrit toute piste d'enquête supplémentaire qui pourrait s'avérer nécessaire pour la conclusion de l'examen de la plainte : autres documents ou dossiers à obtenir, recherches sur des questions de droit, pratiques exemplaires relatives aux

politiques ou au maintien de l'ordre de la police militaire, ou entrevues de témoins. Lorsque la présidente ou le membre de la Commission délégué juge qu'une enquête plus poussée s'impose, l'EE comprend également des estimations quant aux échéanciers et au budget qui doivent être approuvées.

- Si l'EE, comme reçue par la présidente ou le membre de la Commission délégué, indique qu'il y a suffisamment de renseignements pour trancher la plainte, avec ou sans dossiers ou recherches supplémentaires, la présidente ou le membre de la Commission délégué prépare un rapport provisoire contenant les conclusions et recommandations de la CPPM concernant la plainte.
- Si la présidente ou le membre de la Commission délégué détermine que d'autres entrevues de témoins s'imposent pour trancher la plainte, l'enquêteur désigné mène les entrevues. Les renseignements supplémentaires obtenus à ces entrevues sont résumés et ajoutés à l'EE pour produire un rapport intitulé Rapport d'évaluation d'enquête (REE). Une fois ce rapport (REE) terminé à la satisfaction de la présidente ou du membre de la Commission délégué, la CPPM prépare le rapport provisoire.
- Comme il est indiqué dans la section précédente, le rapport provisoire est fourni au min DN, au CEMD et au GPFC qui offrent une réponse officielle sous forme de notification. La notification est prise en compte dans le rapport final de la CPPM envoyé à toutes les parties à la plainte, aux représentants des ministères pertinents et à toutes les personnes qui ont convaincu la CPPM qu'elles ont un intérêt direct et réel dans le dossier.

VII PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES POUR INGÉRENCE

Dépôt d'une plainte pour ingérence

Tout policier militaire qui effectue ou supervise une enquête et qui estime qu'un membre des FAC ou un cadre supérieur du MDN s'est ingéré dans cette enquête ou a tenté de l'influencer peut déposer une plainte auprès de la CPPM.

La CPPM fait enquête

La CPPM a compétence exclusive pour faire enquête sur les plaintes pour ingérence. Elle réalise un premier examen afin d'établir s'il y a lieu de procéder à une enquête, la portée de celle-ci et la façon de procéder. Elle lance ensuite une enquête, s'il y a lieu.

La CPPM présente un rapport provisoire

Le rapport provisoire comprend un résumé de l'enquête de la CPPM, ainsi que ses conclusions et recommandations. Le rapport est remis au min DN, au CEMD, si la présumée ingérence a été commise par un militaire, ou au sous-ministre de la Défense nationale, si la plainte concerne un cadre supérieur du MDN; il est également remis au JAG et au GPFC.

Notification

La notification est la réponse officielle au rapport provisoire. Elle décrit les mesures entreprises ou prévues, le cas échéant, afin de mettre en œuvre les recommandations de la CPPM.

La CPPM présente un rapport final

En tenant compte de la réponse figurant dans la notification, la CPPM prépare un rapport final de ses conclusions et recommandations. Le rapport final est remis au min DN, au SM, au CEMD, au JAG, au GPFC, au(x) plaignant(s), à la personne ou aux personnes ayant fait l'objet de la plainte, ainsi qu'à toute personne ayant convaincu la CPPM qu'elle a un intérêt direct et réel dans le dossier.

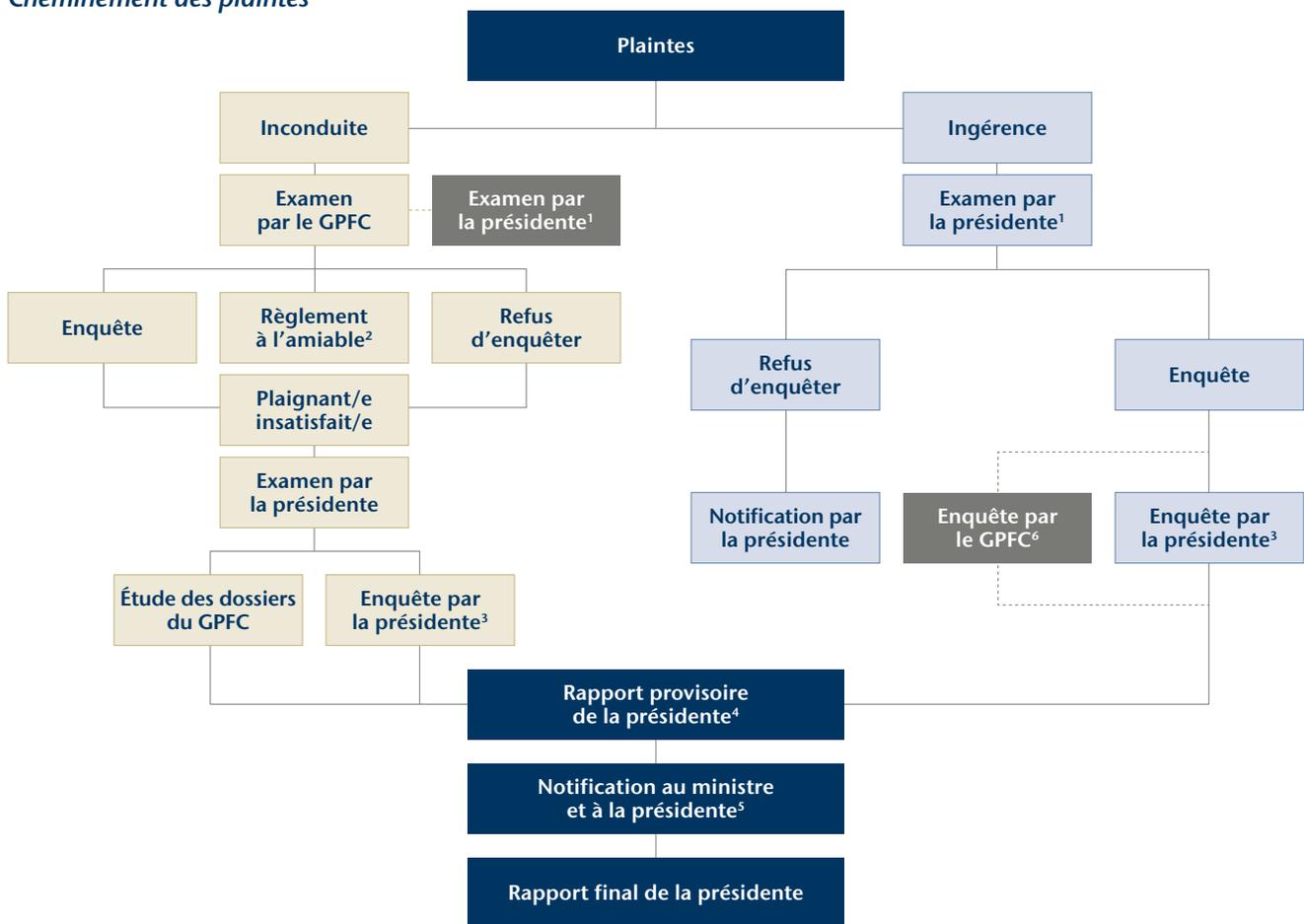
VIII ENQUÊTES ET AUDIENCES D'INTÉRÊT PUBLIC

En tout temps et lorsqu'il est dans l'intérêt public de le faire, la présidente peut lancer une enquête sur une plainte pour inconduite d'un policier ou pour ingérence dans une enquête policière. Le cas échéant, la présidente peut demander la tenue d'une audience d'intérêt public. En exerçant son pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré par la loi, la présidente tient compte d'un certain nombre de facteurs, dont les suivants :

- La plainte comprend-elle des allégations d'inconduite grave?

- Les enjeux risquent-ils de compromettre la confiance dont jouit la police militaire ou le processus de traitement des plaintes?
- La plainte implique-t-elle ou soulève-t-elle des doutes au sujet de l'intégrité des officiers supérieurs militaires ou des cadres supérieurs du MDN, y compris les officiers hauts gradés de la police militaire?
- Les enjeux en cause risquent-ils d'avoir une incidence particulière sur les pratiques et les procédures de la police militaire?
- Les questions sont-elles des sujets de préoccupation ou d'importance plus large pour le public?

Cheminement des plaintes



1 Pour des motifs d'intérêt public, la présidente peut à toute étape s'approprier la plainte et demander à la CPPM de faire enquête (article 250.38 de la LDN).
 2 Ne s'applique pas aux plaintes relevant des catégories précisées par le règlement.
 3 Pour des motifs d'intérêt public, la présidente peut également faire tenir une enquête par la CPPM ou convoquer une audience (article 250.38 de la LDN).

4 Dans le cas d'une audience, le rapport provisoire est préparé par la CPPM.
 5 Selon la nature de la plainte, le statut ou le rang de la personne visée par la plainte, la personne qui fournit la notification peut être le GPFC, le CEMD, le sous ministre ou le ministre (articles 250.49 et 250.5 de la LDN).
 6 Exceptionnellement, la présidente peut confier l'enquête au GPFC.



› Membre de la Police militaire administrant la réanimation cardio-pulmonaire lors d'un exercice d'entraînement

»» Partie 2

RÉTROSPECTIVE DE L'ANNÉE

I SURVEILLANCE ET ENQUÊTES

À des fins de comparaison, on présente dans le tableau qui suit les statistiques de la CPPM pour une période de quatre ans, soit de 2017 à 2020. Le tableau ne permet pas de rendre compte de la complexité et de la portée des plaintes et autres dossiers volumineux traités par la CPPM, ni de la difficulté de prévoir à quel moment des dossiers complexes devront faire l'objet d'une enquête.

Statistiques – Opérationnel

	2017	2018	2019	2020
Plaintes pour inconduite reportées de l'année précédente	36	53	37	28
Plaintes pour ingérence reportées de l'année précédente	0	2	1	2
Examens reportés de l'année précédente	12	14	14	17
Enquêtes/audiences d'intérêt public (art. 250.38) reportées de l'année précédente	1	1	2	2
Délibérations externes reportées de l'année précédente (p. ex., contrôle judiciaire)	0	1	1	0
Autres délibérations externes reportées de l'année précédente	0	0	0	0
Nombre total de dossiers reportés de l'année précédente	49	71	55	49
Dossiers généraux ouverts (demandes de renseignements et autres)	44	64	51	93
Nouvelles plaintes pour inconduite (A)	63	37	47	41
Nouvelles plaintes pour ingérence (A)	2	0	4	1
Nouveaux examens	12*	9	9	5
Nouvelles enquêtes/audiences d'intérêt public (art. 250.38)	0	1	0	1
Nouvelles actions en justice (p. ex. contrôle judiciaire)	1	0	0	0
Nouvelles autres délibérations externes	2	0	0	0
Nombre total de dossiers reportés de l'année précédente	124*	111	111	141
Nombre total de dossiers examinés pendant l'année	173*	182	166	190
Nombre de décisions d'audiences de la CPPM et de jugements présentés	1	1	2	2
Nombre de décisions de prolongation de temps émis	7	8	10	7
Nombre de rapports provisoires présentés	9	6	5	10
Nombre de rapports finaux présentés (B)	9	8	8	12
Rapports/décisions/jugements présentés	26	23	25	31
Nombre de recommandations dans les rapports finaux	11	5	5	10
Pourcentage des recommandations acceptées	91 %	80 %	100 %	100 %

(A) Comprend les plaintes pour lesquelles la CPPM n'a pas compétence/Prorogation de délai refusées.

(B) Comprend les rapports de conclusion et les lettres refusant la compétence.

* Correction du nombre initialement rapporté dans le rapport annuel de 2017.

II ENQUÊTE D'INTÉRÊT PUBLIC CONCERNANT UNE PLAINTE ANONYME (TRAITEMENT DES DÉTENUS)

Le 4 novembre 2015, la présidente Hilary McCormack a décidé que la CPPM allait tenir une enquête d'intérêt public (EIP) sur une plainte anonyme portant sur le traitement allégué de détenus, en Afghanistan, par la police militaire. Il s'agit de la 14^e EIP de la CPPM et de la première à reposer sur des allégations faites dans une plainte anonyme.

D'après l'auteur/e de la plainte, en décembre 2010 et en janvier 2011, le commandant de la compagnie de PM stationnée à l'aérodrome de Kandahar, en Afghanistan, a tenu des exercices au centre de transfert des détenus dans le but de « terroriser » les détenus.

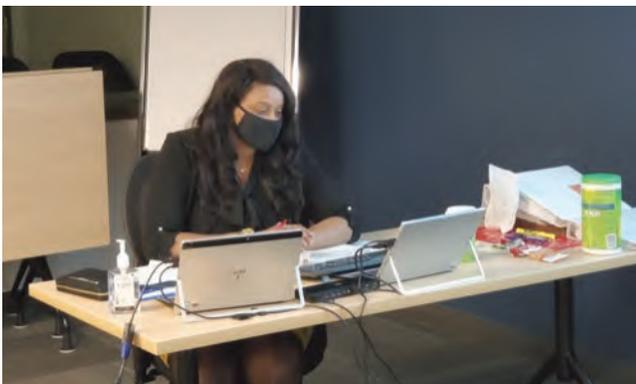
La plainte allègue également que le SNEFC n'a porté aucune accusation contre le commandant de la police militaire à la suite de son enquête et des enquêtes menées subséquemment par la chaîne de commandement de la police militaire.

La décision de tenir une EIP sur cette plainte a tenu compte de la nature et de la gravité des allégations, du besoin d'un processus d'enquête public et transparent et des mesures prises par l'auteur/e de la plainte pour protéger son identité. En 2016, la présidente a sollicité l'aide de Michel

Séguin, membre de la Commission, pour mener l'enquête. Ils prépareront ensemble le rapport provisoire et le rapport final.

À la suite de retards considérables dans la réception des documents demandés par le GPFC (en partie parce que le SNEFC a décidé de revoir l'enquête), la CPPM a reçu plus de 3 000 pages au cours de l'été et de l'automne 2016.

Le 27 février 2017, la CPPM a rendu une décision sur la portée de l'EIP et a identifié les personnes visées par la plainte. Pour des raisons décrites dans des rapports précédents, la CPPM a déterminé qu'elle n'avait pas la compétence nécessaire pour enquêter sur les aspects de la plainte se rapportant à la conduite des membres de la police militaire impliqués dans les opérations militaires, notamment en ce qui a trait au traitement des détenus, et que la nature administrative de l'enquête menée par la chaîne de commandement de la police militaire ne cadrait pas non plus dans son champ de compétence. Néanmoins, la tenue de l'enquête de 2011 du SNEFC et la décision du SNEFC de ne pas porter d'accusations au terme de cette enquête ont été considérées comme se situant dans les limites des compétences d'enquête de la CPPM. En conséquence, l'EIP s'est centrée sur la conduite des membres du SNEFC ayant pris part à l'enquête de 2011 et sur la décision de ne pas porter d'accusations.



› Le 5 octobre 2020, Revue du dossier de la plainte anonyme



Grâce à son enquête, la CPPM a identifié six personnes visées par la plainte. Un plan d'enquête a été préparé et la CPPM a demandé l'aide du GPFC pour accéder aux dossiers du Commandement des opérations interarmées du Canada (COIC) qui pourraient contenir des documents pertinents dans le cadre de la présente EIP.

De juillet 2007 jusqu'à septembre 2018, les enquêteurs de la CPPM ont voyagé à travers tout le pays pour rencontrer plus de 65 témoins. Les enquêteurs ont ensuite interviewé les six personnes visées par la plainte entre octobre et décembre 2018. En 2018, l'équipe de la CPPM a commencé à étudier les dossiers détenus par le COIC. Lorsqu'il a été établi que d'autres dossiers étaient conservés en d'autres endroits, ils ont été rassemblés et acheminés à Ottawa afin que la CPPM les analyse.

En décembre 2018, les enquêteurs ont commencé à examiner les éléments de preuve recueillis au cours de l'EIP et à préparer leur rapport d'enquête. Une autre entrevue avec un témoin a été menée en mai 2019 afin de clarifier des informations reçues au début de l'enquête. Le rapport d'enquête a été présenté aux membres de la Commission en juillet 2019.

Après avoir examiné le rapport d'enquête, la Commission a demandé des renseignements supplémentaires. Les renseignements requis ont été compilés par l'équipe de la CPPM et fournis à la présidente et au membre de la Commission en septembre et en octobre 2019. À la suite de l'examen de ces renseignements, la présidente et le membre de la Commission ont commencé la préparation du rapport provisoire de la CPPM, lequel contiendra leurs conclusions et leurs recommandations relativement à la plainte. Entre février et octobre 2020, de nombreuses demandes de divulgation supplémentaires ont été transmises au GPFC et la CPPM a reçu et examiné ces documents supplémentaires. D'autres entrevues ont également été menées entre mars et septembre 2020 avec trois témoins, trois personnes visées par la plainte, et deux experts du Système d'information – Sécurité et police militaire (SISEPM). Ces demandes de divulgation et entrevues supplémentaires ont été effectuées afin de clarifier des informations reçues au cours de l'EIP et nécessaires à la préparation du rapport provisoire. La présidente et le membre de la Commission poursuivent la préparation de ce rapport.

III ENQUÊTE D'INTÉRÊT PUBLIC SUR UNE PLAINTÉ RÉTROSPECTIVE CONCERNANT LE RECOURS PRÉSUMÉ À LA TORTURE ET À DE MAUVAIS TRAITEMENTS ENVERS D'ANCIENS MEMBRES DES FORCES ARMÉES CANADIENNES PENDANT LEUR FORMATION

En décembre 2016, la CPPM a reçu une plainte de M. Jeffrey Beamish, un ancien membre des FAC. La plainte se rapportait à une enquête du Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) s'étant déroulée en 2015-2016 concernant des allégations de torture lors d'exercices d'entraînement qui se sont déroulés à l'École de combat de la Base des Forces canadiennes (BFC) Wainwright entre octobre 1983 et mars 1984. La plainte alléguait, essentiellement, qu'un groupe de plus de 30 recrues avait été soumis à des conditions inhumaines et psychologiquement éprouvantes dans le cadre d'un exercice de simulation axé sur les prisonniers de guerre.

M. Beamish soutenait que ce traitement avait entraîné chez lui des troubles de dépression majeure, du stress post-traumatique, des terreurs nocturnes, de la paranoïa et des problèmes d'adaptation.

M. Beamish a déposé une plainte auprès du SNEFC relativement à ces événements en 2015. En août 2016, le membre du SNEFC chargé de mener l'enquête a appelé M. Beamish pour l'informer que l'enquête était close. M. Beamish a, par la suite, porté plainte auprès de la CPPM, alléguant que l'enquêteur du SNEFC avait omis d'enquêter sur des affaires criminelles graves et que cela constituait de la négligence et de l'incompétence professionnelles.

La CPPM a envoyé la plainte au Bureau des Normes professionnelles (NP) du GPFC pour enquête, conformément à la procédure établie en vertu de la *LDN*.

Le 20 septembre 2017, le Bureau des NP a conclu son enquête, jugeant toutes les allégations non fondées. Le 26 septembre 2017, M. Beamish a présenté une demande d'examen de la plainte à la CPPM.

La CPPM a reçu les dossiers d'enquête et les enregistrements des entrevues connexes en novembre 2017. Après avoir examiné ces documents, la présidente de la CPPM, Hilary McCormack, a décidé d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour mener une enquête d'intérêt public dans cette affaire.

Le 11 avril 2018, la présidente a demandé que la CPPM mène une EIP relativement à une plainte alléguant un incident historique de torture et de mauvais traitements à l'endroit d'anciens membres de l'infanterie des FAC pendant leur instruction de base à l'hiver 1984. Il s'agit de la 15^e enquête d'intérêt public de la CPPM.

La présidente a fait remarquer qu'une allégation selon laquelle le SNEFC n'aurait pas enquêté sur des allégations criminelles graves impliquant la chaîne de commandement militaire peut avoir des répercussions sur la confiance envers la police militaire et la perception de son indépendance, ce qui, à son tour, rehausse la nécessité d'une enquête ouverte et transparente menée par un organisme indépendant. La présidente a en outre fait remarquer que cette plainte soulève des questions systémiques liées aux rôles et aux responsabilités respectifs de la police et des procureurs dans la prise de décisions concernant la poursuite des enquêtes et le dépôt d'accusations.

À partir d'octobre 2018 et tout au long de 2019 et au début de 2020, de nombreuses demandes de divulgation supplémentaire ont été adressées au GPFC, et la CPPM recevait et examinait constamment des documents supplémentaires.

Après l'examen attentif des documents divulgués du SNEFC et des NP, les enquêteurs de la CPPM ont préparé une évaluation et un plan d'enquête détaillés. La présidente a examiné ces documents en septembre 2018, et les entrevues avec les témoins ont débuté en novembre 2018. Depuis, les enquêteurs de la CPPM ont parcouru le pays et ont interviewé 40 témoins. De nouveaux témoins ont été identifiés à mesure que l'enquête progressait.

À la mi-mars 2020, en raison de la mise en œuvre des mesures d'urgence en réponse à la pandémie de COVID-19, certaines entrevues avec des témoins qui devaient être menées en personne ont dû être annulées et reportées, en raison des restrictions quant aux déplacements et aux contacts interpersonnels. D'autres entrevues se sont déroulées par téléphone. La situation d'urgence a également ralenti le traitement des demandes de divulgation.

À la fin mai 2020, les entrevues en personne avec les témoins ont repris dans le respect des mesures de sécurité appropriées. La dernière entrevue avec un témoin a eu lieu par téléphone le 6 octobre 2020.

En novembre 2020, la présidente a débuté l'examen du rapport d'évaluation de l'enquête des enquêteurs, qui comprenait toutes les preuves des témoins ainsi que les documents et autres dossiers.

IV ENQUÊTE D'INTÉRÊT PUBLIC DE LA GREFFIÈRE

Le 20 octobre 2020, la présidente Hilary McCormack a décidé que la CPPM mènerait une EIP au sujet d'une plainte relative aux gestes posés par la police militaire, détachement Kingston, dans le cadre d'enquêtes menées par la police militaire impliquant des élèves-officiers (élof) du Collège militaire royal du Canada (CMR). Il s'agit de la 16^e EIP de la CPPM, et la première à être menée suite à une plainte formulée par la CPPM elle-même.

En septembre 2020, la CPPM, par l'entremise de sa greffière, a déposé une plainte découlant de l'interaction entre deux élèves-officiers du CMR. Une élof (femme) du CMR s'est rendue au détachement Kingston de la police militaire afin d'alléguer qu'elle se faisait harceler par un élof (homme). Elle a dit à la police militaire qu'elle croyait que l'élof (homme) souffrait d'une maladie mentale et qu'il constituait un danger pour elle.

L'élof (homme) s'est ensuite rendu au détachement Kingston de la police militaire pour se plaindre qu'il avait donné de l'argent à l'élof (femme) dans l'espoir qu'une relation amoureuse se développe, mais cela n'a pas eu lieu. La police militaire l'a informé qu'il serait probablement accusé d'avoir commis l'infraction de sollicitation d'une relation sexuelle. Six jours après son entrevue avec la police militaire, l'élof (homme) a tenté de se suicider. Après une deuxième tentative de suicide à l'hôpital, l'élof (homme) a été branché à un équipement de maintien des fonctions vitales. Cependant, il a depuis été libéré mais reste médicalement compromis.

Lors d'une entrevue subséquente avec l'élof (femme), la police militaire l'a informée qu'elle devrait, elle aussi, faire face à plusieurs accusations criminelles, notamment des infractions sexuelles. Aucune accusation n'a été portée contre elle, mais elle a ensuite clairement fait savoir qu'elle se sentait comme si on la tenait responsable de la situation avec l'élof (homme).

La présidente a conclu qu'il est dans l'intérêt public que la CPPM mène une EIP. Les considérations relatives à l'intérêt du public qui s'appliquent dans ce cas comprennent les problèmes systémiques soulevés au sujet du suicide et la sécurité des plaignants, la gravité des questions concernant les enquêtes relatives au harcèlement criminel et aux infractions sexuelles, le risque de décourager les victimes ou les plaignants potentiels de se manifester et le risque de créer des perceptions potentiellement négatives qui pourraient avoir une incidence sur la confiance du public envers la police militaire.

Par conséquent, la présidente a déterminé que l'EIP à cet égard permettra de vérifier si les membres de la police militaire qui sont entrés en contact avec un membre des Forces armées canadiennes souffrant d'une maladie mentale ont pris des mesures raisonnables dans les circonstances pour régler la situation. Cette EIP examinera également si les membres de la police militaire qui ont reçu l'allégation et la preuve au sujet d'une situation qui semblait être du harcèlement sexuel ont mené une enquête raisonnable sur la question.

Il y a d'autres questions à se poser dans le cadre de cette EIP, notamment si les membres de la police militaire à qui la plaignante a dit qu'elle craignait qu'un homme qui la harcelait menace sa sécurité ont pris des mesures raisonnables dans les circonstances et si l'enquête menée au sujet des infractions sexuelles qui auraient été commises par l'élof (femme) avait été élaborée et réalisée de façon raisonnable. Finalement, l'EIP permettra d'examiner si des superviseurs de la police militaire ont surveillé cette affaire de façon adéquate.

Il y a cinq personnes visées par l'EIP. Deux d'entre elles sont les membres de première ligne de la police militaire qui ont déterminé s'il fallait porter des accusations criminelles ou autres, et comment s'y prendre. Les trois autres personnes sont les superviseurs des deux membres de première ligne. Ils sont responsables du commandement, et ils approuvent les plans d'enquête et l'orientation générale des activités des membres de première ligne liées aux problèmes survenus au CMR. Chaque personne visée par la plainte aura l'occasion de participer à des entrevues avec des enquêteurs de

la CPPM afin d'expliquer son rôle dans la réalisation et la supervision de diverses enquêtes menées au sujet des élèves-officiers du CMR.

V EFFETS SUR LES SERVICES POLICIERS MILITAIRES – RÉSUMÉS DE DOSSIERS

La section ci-dessous présente des résumés de dossiers d'inconduite traités par la CPPM en 2020.

Résumé du dossier d'inconduite CPPM 2016-029 – Enquête adéquate malgré le retrait des accusations

Le plaignant, un réserviste retraité des FAC, allègue que l'enquête réalisée par la police militaire qui a mené au dépôt d'accusations criminelles à son endroit a été réalisée de manière négligente. Il allègue aussi que les protocoles de mise en accusation et d'enquête n'ont pas été suivis, que les mandats de perquisition ont été exécutés incorrectement, que l'enquête n'a pas été supervisée, qu'il n'a pas été informé qu'il faisait l'objet d'une enquête, qu'on ne lui a pas fourni l'occasion de faire une déclaration ou de fournir des preuves disculpatoires, et qu'on lui a fourni erronément de l'information sensible sur une affaire non liée.

La plainte pour inconduite a été traitée en première instance par le Bureau des NP du GPFC conformément au paragraphe 250.26(1) de la *LDN*. Le Bureau des NP a jugé la plainte non vérifiée. Le plaignant a alors transmis sa plainte à la CPPM pour examen.

La CPPM a déterminé que l'enquête criminelle avait été menée de manière raisonnable, et que la police militaire avait présenté les preuves à un conseiller juridique avant de déposer les chefs d'accusation. Les procédures appropriées d'enquête et de mise en accusation avaient été suivies, et les mandats de perquisition avaient été exécutés correctement. La CPPM a également jugé que l'enquête avait été supervisée adéquatement, et que le plaignant avait eu plus d'une fois l'occasion de faire une déclaration ou de fournir des preuves disculpatoires. La CPPM a conclu que le plaignant n'avait pas été informé de l'enquête avant que les mandats de perquisition soient exécutés, ce qui

est une procédure appropriée pour préserver les éléments de preuve. Ces allégations par le plaignant ont par conséquent été jugées non vérifiées.

La CPPM a déterminé que le plaignant avait reçu par erreur de l'information sensible sur une affaire non liée dans le cadre de la divulgation à son intention concernant les accusations déposées contre lui. Bien que cette divulgation n'ait pas eu d'effet sur la poursuite contre le plaignant, et que les allégations présentées à la CPPM dans cette affaire aient été jugées non vérifiées, la CPPM s'est efforcée de regarder les politiques et les procédures en place pour empêcher, ou du moins réduire, la divulgation par inadvertance d'information non liée. La CPPM a découvert qu'un nouvel Ordre de la police militaire à cet effet est en place. La CPPM recommande que le GPFC veille à ce que la police militaire suive l'orientation donnée dans le nouvel Ordre de la police militaire pour empêcher la divulgation par inadvertance.

En réponse au rapport de la CPPM, le GPFC a accepté les conclusions et la recommandation de la CPPM dans cette affaire.

Résumé du dossier d'inconduite CPPM 2018-010 – Allégations d'intimidation et de discrimination raciale faisant l'objet d'une enquête adéquate

Cette plainte pour inconduite concerne une enquête de la police militaire sur un incident présumé d'agression et de harcèlement. L'incident s'est produit en 2016 alors que le plaignant faisait partie de l'équipage d'un navire de guerre.

Le plaignant a consommé beaucoup d'alcool un soir et a finalement perdu connaissance. Alors qu'il était inconscient, quelqu'un a dessiné sur son visage. L'auteur du dessin et le contenu exact du dessin prétendument offensant ne sont pas confirmés. Au moins une personne a pris un égoportrait avec le plaignant alors qu'il avait le dessin sur le visage.

Le plaignant s'est réveillé dans le mess le lendemain matin. Un superviseur l'a alerté du dessin sur son visage et lui a dit de le laver. La personne qui a pris l'égoportrait avec le plaignant avait montré la photo à d'autres membres du navire. Un superviseur a conseillé à cette personne de supprimer la photo de son téléphone, ce qu'il a fait.

En réponse aux mesures disciplinaires subséquentes prises à son encontre, le plaignant a soumis à sa Chaîne de commandement une déclaration personnelle de préoccupations au sujet de l'incident au cours duquel il a indiqué qu'il avait subi de l'intimidation et des actes de discrimination raciale.

Bien qu'initialement satisfait des mesures prises par la Chaîne de commandement pour remédier l'incident, en mars 2017, le plaignant a demandé l'aide d'un conseiller en matière de harcèlement en milieu de travail. Ce dernier a communiqué avec l'unité de police militaire pour ouvrir une enquête sur une infraction criminelle ou d'ordre militaire sur le harcèlement présumé subi par le plaignant. L'enquête de la police militaire a eu lieu de mars 2017 à mai 2017.

L'enquêteur de la police militaire, qui fait l'objet de cette plainte auprès de la CPPM, a interviewé le plaignant. Il a également interviewé trois témoins en rapport avec l'incident qui s'est produit au mess. L'auteur présumé du dessin a refusé la demande d'entrevue du policier militaire visé par la plainte.

En mai 2017, le policier militaire visé par la plainte a conclu l'enquête et n'a pas recommandé le dépôt d'accusations. Il a noté que, bien qu'une irrégularité ait été commise, elle était de nature mineure, qu'il n'y avait pas de preuve irréfutable de discrimination à l'encontre du plaignant et que la Chaîne de commandement avait traité l'affaire de manière appropriée. Dans un courrier électronique adressé au plaignant, le policier militaire visé par la plainte l'a informé qu'en raison d'un certain nombre de facteurs, notamment le fait que plusieurs témoins n'étaient pas disponibles ou ne voulaient pas parler à la police militaire, ainsi que l'absence de preuves matérielles, il n'avait pas recommandé le dépôt d'accusations et avait clos l'enquête de la police militaire.

Le plaignant a contesté cette conclusion, estimant que l'enquête de la police militaire avait été clôturée sans avoir interviewé les témoins. Il a déposé un grief en septembre 2017. Étant donné qu'une partie du grief du plaignant portait sur la conduite d'une enquête par la police militaire, cette partie a été envoyée pour enquête au Bureau des NP du GPFC.

En mai 2018, le Bureau des NP du GPFC a conclu que l'enquête du policier militaire était approfondie, et il n'existait aucune preuve irréfutable pour étayer les allégations du plaignant contre le policier militaire visé par la plainte. En juin 2018, le plaignant a envoyé une demande de réexamen à la CPPM.

La CPPM a estimé qu'il était raisonnable que le policier militaire visé par la plainte ait déterminé qu'il n'avait pas de motifs raisonnables et probables de conclure qu'une infraction criminelle avait été commise et qu'il avait dûment exercé son pouvoir discrétionnaire. Toutefois, la CPPM a recommandé que le policier militaire visé par la plainte revoie l'obligation de prendre des notes détaillées en ce qui concerne les étapes d'une enquête et la nécessité de documenter son processus de prise de décision. Elle a, de plus, recommandé que les membres de la police militaire communiquent clairement aux plaignants les renseignements relatifs à une enquête, y compris les raisons de leurs conclusions.

Dans sa réponse au rapport de la CPPM, le GPFC a accepté la conclusion et les recommandations de la CPPM dans cette affaire.

Résumé du dossier d'inconduite CPPM 2018-022 – Attention appropriée accordée à la sécurité du conducteur

Le plaignant allègue que, lors d'un contrôle routier de routine dont a fait l'objet sa fille, un membre de la police militaire n'a envisagé aucune autre option que celle de saisir le véhicule que sa fille conduisait puisque l'immatriculation du véhicule était échue. En outre, il allègue que ce membre de la police militaire n'a pas pris dûment en considération le bien-être de sa fille, ne s'est pas demandé comment celle-ci pourrait retourner chez elle en toute sécurité, a été impoli et a fait fi de tout ce que sa fille avait à dire. Ce comportement impoli et condescendant s'est poursuivi lorsque sa fille a plus tard contacté le membre de la police militaire en question à la base militaire où il travaillait. Une autre allégation tient au fait que lorsque le plaignant est entré en contact avec la base militaire afin de tenter de résoudre la question de manière informelle, il a lui aussi été traité de manière impolie et condescendante par l'adjudant du détachement de police militaire avec lequel il a discuté.

La plainte pour inconduite a d'abord été traitée par le Bureau des NP du GPFC conformément au paragraphe 250.26(1) de la LDN. Comme le Bureau des NP a conclu que la plainte était sans fondement, le plaignant a soumis cette dernière à la CPPM pour examen.

À la réception de la plainte, la CPPM a demandé la divulgation de tous les documents pertinents des dossiers de la police militaire provenant du GPFC. La CPPM a effectué un examen détaillé des documents reçus du GPFC afin de déterminer si elle devait prendre des mesures d'enquête supplémentaires. Elle a conclu qu'une enquête plus poussée s'imposait, y compris des entrevues avec le plaignant et certains témoins.

La CPPM a identifié deux personnes visées par cette plainte pour inconduite. Au moment où la plainte a été déposée, ces dernières étaient membres de la police militaire au Détachement Gagetown.

La CPPM a conclu que le policier militaire qui se trouvait au contrôle routier était investi de l'autorité légale requise pour saisir le véhicule que conduisait la fille du plaignant, et que rien n'indiquait que cette saisie a été faite de manière inappropriée. L'immatriculation du véhicule était échue, et tant la loi provinciale sur la circulation routière que les Ordres de la BFC Gagetown exigeaient que le véhicule soit retiré de la route. La CPPM a également conclu que la fille du plaignant n'a pas été mise dans une situation non sécuritaire par la police militaire, qu'elle a pu retourner chez elle sans danger et qu'elle n'a pas été traitée de manière impolie et condescendante. Il a été déterminé que la fille du plaignant a attendu pendant un court laps de temps dans une zone bien éclairée et à proximité de membres de la police militaire avant d'être reconduite chez elle par un collègue de travail. La CPPM a également conclu que le plaignant n'a pas été traité de manière impolie et condescendante lorsqu'il a communiqué avec l'adjudant du détachement de police militaire. Ainsi, toutes les allégations du plaignant ont été jugées non vérifiées.

La CPPM a également fait quatre recommandations. La première est que les membres de la police militaire se familiarisent avec les procédures d'immatriculation de véhicule en vigueur dans leur territoire de compétence. La deuxième est que les formulaires utilisés lorsqu'un

véhicule est saisi indiquent clairement l'autorité légale en vertu de laquelle la saisie est effectuée. La troisième est que ces formulaires indiquent aussi clairement l'emplacement du véhicule saisi. La quatrième est de rappeler aux membres de la police

militaire qu'il est possible de résoudre de manière informelle les problèmes soulevés relativement à la conduite d'un Policier militaire.

Résumé du dossier d'inconduite CPPM 2017-026 – Retrait tardif d'une plainte critiqué

En 2015, le plaignant, un officier supérieur de l'Armée, a été inculpé relativement à une allégation historique d'inconduite sexuelle avec un ancien cadet de l'Armée. Il a été accusé d'exploitation sexuelle, de contacts sexuels, d'agression sexuelle et d'abus de confiance. Suite à une enquête préliminaire en 2016, toutes les accusations ont été retirées avant le procès.

Le plaignant a déposé une plainte pour inconduite en 2017. Selon la plainte, les enquêteurs du SNEFC auraient commis diverses erreurs et injustices au cours de l'enquête, de l'arrestation et du processus d'inculpation. Au terme d'une enquête, le Bureau des NP du GPFC a estimé que les neuf allégations de la plainte étaient sans fondement. En juillet 2018, le plaignant a demandé un examen par la CPPM.

En mars 2020, le plaignant a fait savoir qu'il souhaitait retirer sa plainte. La présidente de la CPPM a accepté cette demande de retrait, mais a également décidé d'émettre une lettre d'observation.

Dans sa lettre d'observation, la CPPM souligne que la tardiveté de la demande de retrait dans cette affaire est insatisfaisante. Beaucoup de temps et d'efforts ont été consacrés à ce dossier; la plainte a été retirée après les entrevues avec les témoins – juste avant la rédaction du rapport provisoire de la CPPM. Bien qu'elle ait choisi de ne pas le faire dans ce dossier, la CPPM note qu'elle conserve le pouvoir discrétionnaire d'achever son examen et de publier un rapport provisoire et final dans des cas similaires à l'avenir.

Dans sa lettre, la CPPM fait part de ses observations sur le fond de la plainte. Elle constate que, selon les preuves disponibles, l'enquête du SNEFC semble avoir été généralement bien menée. Le plaignant avait été traité de manière équitable et satisfaisante au moment de son arrestation.

D'autre part, la CPPM remarque que les enquêteurs du SNEFC ont peut-être agi avec une précipitation excessive en ce qui concerne le moment où le plaignant a été arrêté et la manière de l'arrestation. Bien que le SNEFC ait eu des motifs raisonnables de croire qu'une infraction avait été commise, les enquêteurs n'ont pas demandé de mandat d'arrestation et ne se sont pas assurés qu'une arrestation sans mandat était nécessaire dans les circonstances, conformément au paragraphe 495(2) du *Code criminel*. La CPPM a également noté qu'après avoir demandé l'avis au bureau des procureurs provinciaux concernant les accusations appropriées, les enquêteurs du SNEFC auraient pu, et auraient dû, attendre quelques semaines de plus pour recevoir l'avis juridique. Il s'agissait d'un cas historique où aucun risque immédiat pour d'autres personnes n'avait été identifié.

**Résumé du dossier d'inconduite
CPPM 2018-030 – Aide accrue demandée
de la police militaire à la victime d'un crime**

Cette plainte découle d'une enquête sur un cas historique d'agression sexuelle. Dans la plainte qu'il a adressée au SNEFC, le plaignant déclare que lorsqu'il était enfant, il a été victime d'agressions sexuelles de la part d'un gardien d'enfants, soit un enfant plus âgé, tandis que lui et l'agresseur vivaient dans une base militaire de 1978 à 1980. Le cas a fait l'objet d'une enquête et a été soumis à un procureur; toutefois, le dépôt d'accusations n'a pas été recommandé. Le SNEFC a clos le dossier sans porter d'accusations. Par la suite, le plaignant a déposé une plainte pour inconduite, alléguant que l'enquête du SNEFC était lacunaire.

En 2011, le plaignant a présenté sa première plainte pour inconduite relativement à la manière dont le SNEFC a traité le dossier (CPPM 2011-045). Le GPFC et la CPPM ont jugé que la plainte n'était pas fondée.

Cependant, en 2015, au vu de nouveaux renseignements fournis par le plaignant, lesquels lui étaient revenus en mémoire, le SNEFC a rouvert son enquête sur les allégations criminelles formulées par le plaignant. Certains dossiers additionnels ont été obtenus et étudiés, et d'autres témoins ont été interviewés. Toutefois, à l'instar de la première enquête, aucune accusation n'a été déposée.

La plainte et l'examen dont il est question en l'espèce se limitaient à cette deuxième enquête du SNEFC.

Le Bureau des NP du GPFC a conclu que l'enquête du SNEFC avait été menée de manière appropriée et que le problème tient au fait que le plaignant n'est apparemment pas disposé à accepter les résultats de l'enquête.

À la suite de son examen des nombreux dossiers d'enquête de la police militaire et de la grande quantité d'information communiquée par le plaignant, la CPPM a conclu que l'enquête du SNEFC n'avait pas été lacunaire. L'enquêteur principal du SNEFC n'a pas ménagé ses efforts pour retrouver d'autres victimes du gardien d'enfants, ainsi que des membres de la police militaire qui travaillaient dans la région à cette époque et qui étaient susceptibles d'avoir connaissance de la situation. L'équipe d'enquête

du SNEFC croyait que le plaignant avait subi des agressions sexuelles de la part du gardien et elle a soumis le dossier au procureur de la Couronne provinciale. Cependant, la Couronne a déconseillé de porter d'accusations.

De l'avis de la CPPM, la décision de la Couronne ne reflète pas sur les efforts déployés par le SNEFC dans le cadre de l'enquête. Diverses caractéristiques du cas faisaient obstacle à une éventuelle poursuite : les incidents remontent à près de 40 ans, et les personnes concernées, y compris le gardien, étaient très jeunes au moment de la commission des infractions présumées; et les gestes posés par le gardien étaient imputables aux agressions que ce dernier a subies de la part de l'aumônier de la base, un pédophile actif qui a été traduit et condamné devant la cour martiale.

Par conséquent, la CPPM a jugé que la plainte n'était pas vérifiée.

La CPPM a néanmoins formulé une recommandation. Dans le cadre de son examen, il a été souligné que, bien que le SNEFC ait apporté son concours au processus engagé par le plaignant en vue de toucher une prestation provinciale pour victime de crime, lequel processus fut infructueux, la quantité de dossiers d'enquête communiqués par la police militaire aux arbitres saisis de la question des prestations était très limitée et ne reflétait pas nécessairement les résultats totaux de l'enquête. Qui plus est, le contenu de ces éléments communiqués semble avoir constitué un facteur clé quant à la décision de rejeter la demande de prestations du plaignant. La CPPM estimait que, comme l'enquête du SNEFC est maintenant définitivement close, le SNEFC était possiblement en position de fournir un plus grand éventail de documents du dossier d'enquête à l'appui de la demande du plaignant, qui est actuellement examinée par le comité d'examen sur les victimes de crime. Ainsi, la CPPM a recommandé que le GPFC envisage de fournir des documents supplémentaires à l'appui du dossier présenté par le plaignant au comité provincial qui est chargé d'étudier la demande de prestations du plaignant.

En réponse au rapport de la CPPM, le GPFC a accepté la conclusion et la recommandation de la Commission dans cette affaire. Le GPFC a mis

en œuvre la recommandation de la CPPM, qui a abouti au réexamen de la demande de prestations du plaignant, en sa faveur, auprès de la commission provinciale d'examen des victimes d'actes criminels.

Résumé du dossier d'inconduite CPPM 2019-000 – Vérification de la base de données du Centre d'information de la police canadienne (CIPC)

La plainte se rapporte à une erreur dans la mise à jour des renseignements du plaignant dans la base de données du Centre d'information de la police canadienne (CIPC), qui est tenue à jour par la GRC. Cette erreur a été relevée pour la première fois au début du mois de décembre 2018 lorsque l'officier militaire plaignant a été retenu à un aéroport canadien alors qu'il tentait de prendre un vol pour les États Unis. Un agent du département de la Sécurité intérieure des États Unis avait constaté que le système du CIPC contenait un dossier indiquant que le plaignant avait été déclaré coupable d'agression sexuelle en 2012. Ce n'est qu'après que sa conjointe a pu apporter un document attestant qu'il avait été acquitté à la suite d'un nouveau procès que le plaignant a été autorisé à monter à bord de l'avion.

Le plaignant était toutefois mécontent que le dossier du CIPC de sa condamnation en cour martiale de 2012 pour agression sexuelle n'ait pas été modifié ou supprimé pour refléter la décision de la cour d'appel de 2014 ordonnant la tenue d'un nouveau procès; ainsi que son acquittement subséquent à ce nouveau procès en 2015. Il estimait que la police militaire avait fait preuve de négligence en omettant de mettre à jour ses dossiers du CIPC.

Conformément à la procédure de traitement des plaintes prévu à la partie IV de la *LDN*, la plainte a d'abord été examinée par le Bureau des NP du GPFC.

Le Bureau NP du GPFC a jugé que les enquêteurs du SNEFC qui ont participé à l'enquête sur le plaignant avaient fait le nécessaire en demandant au Centre national des données de la Police militaire (CNDPM), dont le personnel est composé uniquement de civils (commissionnaires), d'obtenir des renseignements à jour sur le plaignant auprès du CIPC. Il appert que si erreur il y a eu, celle-ci a été commise par les membres du personnel du CNDPM ou du bureau de la GRC

responsable de la mise à jour de la base de données du CIPC, et aucun d'eux ne sont des membres de la police militaire.

Le plaignant a demandé un examen de la conclusion du Bureau des NP par la CPPM. Après avoir examiné les dossiers pertinents de la police militaire et d'autres documents demandés, la CPPM est arrivée à la même conclusion. Bien qu'il ne fasse aucun doute qu'une erreur a été commise, il semble que l'erreur s'est produite pendant le processus relevant du CIPC, sur lequel les membres de la police militaire n'ont aucun contrôle. Par conséquent, la plainte n'était pas vérifiée.

La CPPM a néanmoins recommandé que la vérification des mises à jour du CIPC soit ajoutée aux étapes du processus de fermeture des dossiers d'enquête de la police militaire. En réponse au rapport provisoire de la CPPM, le GPFC a accepté la conclusion et recommandation de la CPPM dans cette affaire.

VI SENSIBILISATION

Le programme de sensibilisation de la CPPM est un élément essentiel de l'établissement de relations entre la Police militaire, les collectivités qu'elle dessert, l'ensemble des FAC et d'autres intervenants clés. On ne saurait trop insister sur l'importance de rencontrer les gens en personne. Toutefois, en raison des restrictions imposées aux déplacements et aux rassemblements qui ont débuté en mars 2020, la CPPM a dû s'adapter pour être en mesure d'exécuter ce programme de façon virtuelle d'ici la fin de l'année. La CPPM apprécie vivement les efforts des nombreuses personnes qui ont organisé ses activités de sensibilisation, les ont appuyées et y ont pris part dans les bases des FAC et à l'École de la police militaire des Forces canadiennes (EPMFC) ainsi que lors d'autres activités.

Emplacements des Forces armées canadiennes à l'échelle du Canada

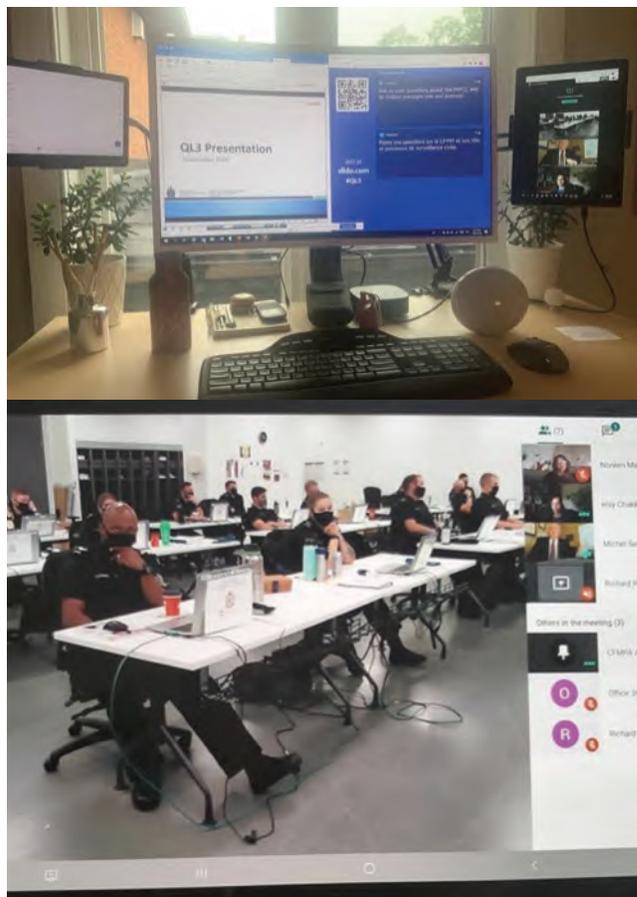
Les visites annuelles faites dans des emplacements militaires de tout le Canada accroissent la connaissance du mandat et des activités de la CPPM, permettent d'établir des relations avec les intervenants et de fournir une occasion pour répondre aux questions et préoccupations sur le processus des plaintes. Les principaux publics visés sont les suivants :

- les membres de la Police militaire qui peuvent être des personnes visées par la plainte, des plaignants ou des témoins dans le cadre de plaintes en matière d'inconduite ou d'ingérence;
- la chaîne de commandement militaire, qui s'en remet aux services de policiers militaires pour maintenir la discipline militaire, mais ne peut pas s'ingérer dans les enquêtes policières;
- quiconque peut interagir avec la Police militaire du fait qu'il vit dans une BFC, y travaille ou la visite. Le lien de la CPPM avec ce groupe se tisse souvent par l'entremise de directeurs généraux et de personnel du Centre de ressources pour les familles des militaires (CRFM) de chaque base.

La CPPM s'efforce d'atteindre autant de membres que possible de la famille militaire tout en respectant les réalités opérationnelles des bases et escadres des FAC dans tout le pays et à l'étranger.

Au cours du premier trimestre de 2020, la CPPM a interrompu son programme de sensibilisation aux bases des Forces armées canadiennes en réponse à la menace de COVID-19. Toutefois, au dernier trimestre de l'année, un projet pilote visant à offrir une séance de sensibilisation virtuelle a été lancé avec une première séance à la Station des Forces canadiennes St. John's.

La rétroaction obtenue des participants qui ont assisté à la session pilote a été positive et sera utilisée dans la conception et la prestation d'autres séances de sensibilisation virtuelle au cours de l'année à venir.



› Le 8 septembre 2020, séance pilote de sensibilisation donnée à la classe NQ3

École de la police militaire des Forces canadiennes

En plus de ses visites de bases des FAC de tout le Canada, la CPPM offre régulièrement des séances de sensibilisation à EPMFC située à Borden, en Ontario. Cet automne, la directrice principale des Opérations de la CPPM et le membre à temps partiel Michel Séguin ont offert une séance pilote de sensibilisation virtuelle à la classe NQ3. Le succès de la séance pilote a mené à d'autres présentations virtuelles à la classe du Cours d'officier de la Police militaire (COPM) à Borden. De plus, la présidente et l'avocate générale principale et directrice générale ont été heureuses de présenter une présentation en personne au cours d'endocritinement du SNEFC le 20 novembre 2020 à Cornwall, en Ontario. La CPPM se réjouit à l'idée de poursuivre cette interaction avec l'École de la police militaire et d'explorer comment la sensibilisation virtuelle pourrait devenir la méthode complémentaire pour assurer la sensibilisation à l'École de la police militaire.

Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre

L'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO) est un organisme sans but lucratif national formé de personnes et d'organisations déterminées à faire progresser le concept, les principes et l'application de la surveillance civile des organisations d'application de la loi à l'échelle du Canada et à l'étranger. L'ACSCMO est reconnue dans le monde entier pour son leadership en matière de surveillance policière. La présidente de la CPPM siège au conseil d'administration et est secrétaire de l'ACSCMO.

La conférence éducative annuelle de l'ACSMO a été reportée à 2021 en raison de la pandémie de COVID-19.

VII COLLABORATION

Tout au long de l'année, la CPPM a continué de travailler à la résolution d'un certain nombre de questions complexes et difficiles concernant le leadership dans la Défense nationale, le GPFC, la chaîne de commandement militaire et la communauté de la Police militaire. Ces travaux visent à rendre le processus de règlement des plaintes plus efficace et plus efficient.

Grand Prévôt des Forces canadiennes

La présidente de la CPPM et le GPFC ont continué à se réunir pour discuter d'enjeux d'intérêt mutuel, ce qui inclut leurs mandats et leurs objectifs principaux. La première rencontre a eu lieu le 9 janvier 2020 et la deuxième rencontre a eu lieu le 15 octobre 2020. Ces réunions offrent à la présidente de la CPPM et le GPFC, en compagnie de membres clés de leur personnel, une occasion pour discuter d'enjeux relatifs au processus de règlement des plaintes et pour trouver des façons d'améliorer le processus. Ces réunions ont été fructueuses, se soldant par l'établissement de solides lignes de communication et d'une relation de collaboration. Cela a été renforcé par des réunions régulières entre l'avocate générale principale et directrice générale de la CPPM et le commandant adjoint du Gp PM FC / Bureau des NP du GPFC. Le personnel de la CPPM a également engagé au besoin avec le personnel des Normes professionnelles pour maintenir une relation professionnelle mais collaborative pour régler les problèmes au fur et à mesure qu'ils se présentent.



› Le 15 octobre 2020, Rencontre semestrielle du GPFC et la CPPM – de gauche à droite : Col Martin Laflamme, commandant adjoint du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes, Bgénéral Simon Trudeau, Grand Prévôt des Forces canadiennes, LCol Jean-Michel Cambron, conseiller juridique. Hilary McCormack, Présidente, Elsy Chakkalikal, Avocate générale et Directrice principale des opérations, et Julianne Dunbar, Avocate générale principale et directrice générale

VIII LA PANDÉMIE DE MALADIE À CORONAVIRUS ET LA COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE DU CANADA

Le 16 mars 2020, la CPPM a fermé son bureau au public et a transféré l'ensemble de ses activités dans un environnement virtuel. Cette section donne un aperçu de l'impact que cela a eu sur l'organisation.

LES GENS

Les employés de la CPPM avaient déjà une expérience et un accès au télétravail et à des modalités de travail flexibles permettant de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. Cela a grandement profité à l'organisation, car les employés ont pu faire la transition vers le bureau virtuel en n'entraînant qu'un temps d'arrêt négligeable. Les horaires de travail flexibles ont également permis aux employés d'effectuer leur travail et de gérer les aspects de leur vie qui ont été perturbés par la pandémie, en recourant très peu aux dispositions relatives aux congés spéciaux.

La communication avec l'ensemble du personnel est devenue une grande priorité pour l'organisation. De l'information et des mises à jour ont été transmises pendant les réunions hebdomadaires du personnel, au cours de conversations individuelles, ainsi que par écrit. En tant que micro organisation, la CPPM a pu adopter une approche très individualisée dès le début et au fil des mois.

Nous avons engagé les syndicats de façon productive tôt et souvent tout au long de ce processus pour nous assurer que les conventions collectives étaient respectées et que le personnel disposait d'un certain nombre d'options de communication et de considération de leurs préoccupations.

Le Comité exécutif de la CPPM a rapidement compris qu'il serait important de maintenir l'aspect social des communications, d'encourager la collaboration et le travail d'équipe, et d'être conscient des effets sur la santé mentale des employés en raison des changements radicaux qui surviennent dans notre quotidien.

En outre, malgré les limites imposées par les règles de distanciation physique, les cadres ont acquis de nouvelles compétences en intégrant à distance de nouveaux employés dans l'organisation.

LA TECHNOLOGIE

Avant le début de la pandémie, la CPPM avait lancé un projet de transformation informatique pour mettre en œuvre Office 365. Nous avons ainsi pu accélérer la mise en place de Microsoft Teams dans toute l'organisation. Ce nouvel outil a permis aux gens de collaborer de manière productive dans un environnement virtuel.

En outre, l'organisation a commencé à utiliser des tablettes permettant les vidéoconférences, afin de favoriser la collaboration et la communication entre les employés. Ces outils, processus et formation et soutien connexes ont continué d'être améliorés tout au long de l'année, car il est devenu évident que la collaboration virtuelle deviendrait la nouvelle norme.

LES ENQUÊTES

Malgré les bouleversements causés par la pandémie, on a maintenu le rythme lié au volume, à la qualité et à la rapidité du travail, et même dépassé les niveaux pré pandémiques.

Les changements imposés par la pandémie ont obligé la CPPM à se tourner rapidement vers le travail à distance, ce qui a favorisé l'innovation au sein de l'organisation. Par exemple, depuis le début de la pandémie :

- l'examen électronique des documents et les signatures numériques sont désormais la norme;
- les versions originales des documents et des preuves sont maintenant principalement électroniques;
- les déplacements ont été limités aux entrevues en personne les plus essentielles. Les entrevues ont été principalement réalisées par téléphone jusqu'en novembre, après quoi une technologie suffisamment sécurisée est devenue disponible pour réaliser des entrevues vidéo;
- les rapports clés, comme les rapports provisoire et final, sont désormais transmis par voie électronique.



› De gauche à droite : Loretta Ampadu, Maya Antoun, Ariana Arruda-Pacheco, Nicole Ayotte-Bisson, Guy Bélanger, Suzanne Burbidge, Elsy Chakkalal, Ghislaine Cyr, Marc Da Costa, Julianne Dunbar, Maxim Fafard, David Goetz, Jessica Jalakh, Florian Koudjonou, Ron Kuban, Francois-Xavier Lance, Sylvie Lepage, Noreen Majeed, Hilary McCormack, Daphney Valentina Pierre, Hanan Rahal, Richard Roulx, Jami Therrien, Bonita Thornton, Rachel Tilsley, Martine Tully

LE MILIEU DE TRAVAIL

La CPPM s’est adaptée rapidement à la situation tout au long de la pandémie et a appliqué les recommandations et les conseils de l’Agence de la santé publique du Canada, du Secrétariat du Conseil du Trésor, du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, de Service public et approvisionnement Canada et de Services partagés Canada.

Afin d’assurer la sécurité des employés qui accèdent au lieu de travail, la CPPM a mis en place un

plan comprenant quatre phases de retour progressif sur le lieu de travail. Ce plan a également prévu l’apport de modifications physiques sur le lieu de travail afin de garantir le respect des exigences en matière de distanciation physique.

À la fin de l’année, l’organisation était toujours dans la phase 1 du plan, qui a été lancée le 13 octobre. Un nombre très réduit d’employés a pu réintégrer le lieu de travail, alors que la majorité de l’effectif est en télétravail.



»» Partie 3

EXCELLENCE EN MATIÈRE DE GÉRANCE

I GESTION FINANCIÈRE

En 2020 la CPPM a continué à démontrer une saine gestion de ses ressources financières. Elle a planifié, géré et contrôlé effectivement son budget et ses dépenses pour répondre aux besoins opérationnels et satisfaire aux exigences accrues des organismes centraux, y compris en ce qui a trait à la présentation de rapports financiers exacts et en temps opportun. De plus, la CPPM a retenu les services d'une firme de vérification pour fournir un plan de vérification fondé sur les risques pour les cinq prochaines années. Le cadre de gestion du contrôle interne qui en a résulté a été approuvé par le Comité exécutif de la CPPM au début de 2020, et la CPPM prévoit présenter une demande de propositions pour ce nouveau contrat de cinq ans, dans l'espoir d'entamer la première vérification au cours de l'exercice 2020-2021.

La pandémie de COVID-19 a présenté certains défis à la CPPM, mais avec ces défis sont venus des occasions. La CPPM a pu s'adapter rapidement en numérisant ses processus comptables de paiement des fournisseurs. Cela a conduit à de nombreux avantages, notamment en supprimant la nécessité de collecter et de payer les factures depuis son bureau physique, en utilisant des signatures numériques cryptées sur les factures, ainsi qu'en améliorant ses processus de gestion et de conservation des documents.

Budget de fonctionnement : Le budget annuel actuel de la CPPM est de 4,4 millions de dollars. Il sert à appuyer l'exécution du mandat législatif de la CPPM en vertu de la partie IV de la LDN. Cela comprend l'enquête et le règlement des plaintes et toutes les autres activités nécessaires pour satisfaire aux exigences des organismes centraux, dont la production des divers rapports exigés par ces organismes et par le Parlement (plans ministériels, rapport sur les résultats ministériels, rapports annuels, états financiers et rapports financiers trimestriels).

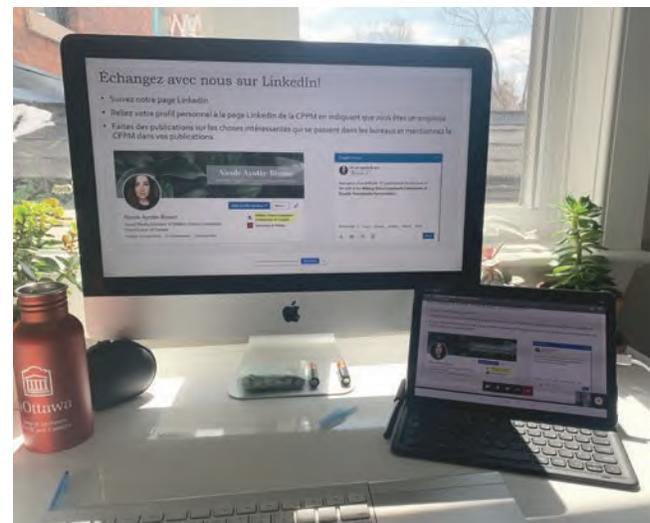
En 2020, le budget de la CPPM a également été restreint dû à des délais d'allocation du budget fédéral complet. Par conséquent, la CPPM n'a reçu que 9/12^e de son financement pour la période d'avril à décembre 2020, requérant la nécessité d'être particulièrement prudente dans ses dépenses.

Renseignements financiers supplémentaires :

Des renseignements supplémentaires sur la gestion des finances et des dépenses de la CPPM se trouvent sur le site Web de la CPPM (dans la section rapports et la section publications), sous le Plan ministériel, le Rapport sur les résultats ministériels, les Rapports financiers trimestriels, les États financiers annuels et les États financiers prospectifs.

II TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Cette année, la CPPM a achevé la planification, la conception et la mise en œuvre d'Office 365 dans toute son organisation. Cela s'est avéré particulièrement opportun lorsque la COVID-19 est devenue une réalité de plus en plus préoccupante et que nous devons nous préparer à la possibilité d'élargir les possibilités de télétravail. Une version *bêta* de Microsoft Teams a rapidement été mise en place pour permettre la tenue de vidéo/audioconférences, et de discussions par clavardage entre les employés afin de favoriser la collaboration. En outre, on a temporairement augmenté le nombre de connexions externes afin d'améliorer le rendement, en plus de mettre en place une autre solution à distance sécurisée pour permettre à tous les employés d'y accéder. Ces mesures ont été mises en œuvre rapidement et ont permis à la CPPM de continuer à fonctionner aux niveaux antérieurs à la COVID-19. Par ailleurs, de l'équipement de technologie de l'information (TI) destiné à accueillir les utilisateurs et à favoriser la collaboration a été rapidement acheté et installé.



› Le 29 avril 2020, Déjeuner-causerie sur les réseaux sociaux

À la fin de l'année civile, on a également achevé la mise en œuvre complète des paramètres de sécurité du gouvernement du Canada sur son site Office 365 pour Microsoft Teams, de même que la gestion des dossiers SharePoint. L'adoption du nouvel environnement par les utilisateurs progresse bien et se poursuivra par étapes au cours de la nouvelle année. De plus, la passerelle d'accès à distance protégé du gouvernement du Canada a été remplacée pour obtenir un meilleur rendement et permettre à un plus grand nombre d'utilisateurs de travailler dans le contexte du travail virtuel.

III SANTÉ MENTALE ET BIEN-ÊTRE

La CPPM a continué d'offrir une variété de services aux employés à travers une entente officielle avec les Services d'aide aux employés de Santé Canada en vue de la prestation de services de gestion informelle des conflits, dont le service d'un protecteur des employés ainsi qu'un programme d'aide aux employés. De même, la CPPM a également créé un canal et une page ressource en santé mentale et bien-être sur sa plateforme de collaboration interne pour faire part aux employés des ressources à leur disposition et pour souligner des événements clés comme la Journée Bell Cause pour la cause, la Semaine de la santé mentale, la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales et la Journée mondiale de la santé mentale.

Enfin, la championne en santé mentale et bien-être de la CPPM, soit l'avocate générale principale et directrice générale, a continué de renseigner les employés à propos de la santé mentale et du mieux-être en offrant deux sessions d'une demi-journée chacune : (1) La conciliation travail-vie personnelle et la résilience et (2) Gérer le bien-être dans l'incertitude. De même, en plus de communiquer de l'information sur ces sujets, elle a invité les membres du personnel à prendre part à des événements qui s'y rapportent. En outre, lors de la réunion trimestrielle de tout le personnel, on a présenté une série de vidéo sur la santé mentale et donné, dans le contexte de la campagne correspondante, une présentation sur la fonctionnalité de l'outil en ligne *LifeSpeak*, une plateforme d'apprentissage électronique confidentielle et bilingue à laquelle les employés et leur famille peuvent accéder en tout temps.



› Le 29 janvier 2020, Événement sur la santé mentale à la CPPM – de gauche à droite : Guy Bélanger, Ariana Arruda-Pacheco et Prisca Kapi-ta'mba



› Le 14 février 2020, Livraison des bonbons-grammes par les membres du Comité social de la CPPM – de gauche à droite : Jami Therrien, Cathia Landry, Marc Da Costa, Maxim Fafard et Jessica Jalakh

IV INCLUSIVITÉ

Les défis posés par la pandémie ne nous ont pas fait oublier notre engagement à créer un environnement de travail inclusif où chacun se sent soutenu et respecté. Malgré le télétravail, la CPPM a continué à créer un environnement de travail accessible en supprimant les obstacles et en répondant de manière proactive aux besoins d'adaptation, afin de permettre la pleine participation de ses employés dans le nouvel environnement de travail virtuel.

Des pauses café virtuelles sont un événement hebdomadaire depuis la pandémie afin de maintenir des contacts plus informels entre les collègues, ce qui a contribué à préserver des relations interpersonnelles saines et la culture dans le milieu de travail. C'était une façon de partager des nouvelles et de permettre aux employés de se sentir moins isolés. Le Comité social de la CPPM a également planifié des activités virtuelles pour maintenir cette cohésion sociale. Du yoga, des jeux en ligne sur la pause du midi ou des devinettes hebdomadaires ne sont que quelques exemples d'initiatives du Comité social.

Avant la pandémie, les employés de la CPPM se réunissaient de manière informelle et amusante pour discuter et évoquer des événements et des moments de sensibilisation, comme la campagne pour la diversité et l'inclusion et le mois de l'histoire des Noirs. Ensuite, les événements et les journées ou mois de sensibilisation furent annoncés par divers canaux de communication ainsi que par des déjeuners-causeries virtuels. Il s'agit notamment du Mois du patrimoine asiatique, du Mois canadien de l'histoire islamique, de la Semaine de l'égalité des sexes, du Mois de la Fierté, de la Semaine de la Fierté de la fonction publique, de la Journée canadienne du multiculturalisme, de la Semaine nationale de l'accessibilité et de la Journée du chandail orange.

Nous sommes fiers du niveau de diversité à la CPPM, 31 % des employés ayant fait une auto-identification qu'ils sont membres d'un groupe d'équité en matière d'emploi.



› Hanan Rahal, greffière, CPPM



»» Partie 4

CONCLUSION



› Le 9 janvier 2020, Rencontre semestrielle du GPFC et la CPPM – de gauche à droite : Col Martin Laflamme, commandant adjoint du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes, Elsy Chakkalal, Avocate générale et Directrice principale des opérations, Bgénéral Simon Trudeau, Grand Prévôt des Forces canadiennes, Hilary McCormack, Présidente, Julianne Dunbar, Avocate générale principale et directrice générale et LCol Jean-Michel Cambron, conseiller juridique

CONCLUSION DE LA PRÉSIDENTE

L'année 2021 s'annonce comme une nouvelle année de défis sans précédent, mais aussi de possibilités. Le 16 novembre 2020, le ministre de la Défense nationale a annoncé l'autorité d'examen pour le troisième examen indépendant des modifications apportées en 1998 à la *LDN*, qui comprennent les dispositions législatives instaurant la CPPM et la procédure de traitement des plaintes contre la police militaire.

Comme pour les examens indépendants précédents, la CPPM considère celui-ci comme une opportunité de renouvellement et a l'intention d'y participer pleinement. Comme nous l'avons déjà mentionné, les pouvoirs limités de la CPPM en matière d'accès aux données nécessaires pour résoudre les plaintes de manière crédible et équitable ont encore pris du retard par rapport à la tendance générale en matière de surveillance policière au Canada. En outre, les événements qui se sont produits au Canada et aux États-Unis ces dernières années ont mis en lumière un écart entre les attentes du public en matière de surveillance et de responsabilisation de la police, et les régimes de surveillance déjà en place. Le processus de plainte de la CPPM ne peut pas prendre davantage de retard si l'on veut qu'il remplisse correctement de sa mission de soutien de la confiance du public envers la police militaire, grâce à de la surveillance indépendante, crédible et transparente.

À cette fin, la CPPM a entrepris de mettre au point une série de réformes importantes et axées sur l'avenir du régime des plaintes contre la police militaire établi dans la partie IV de la *LDN* afin de mettre à jour les autorités de la CPPM.

L'essentiel des propositions de réforme de la CPPM vise à élargir l'accès de cette dernière aux données nécessaires pour résoudre les plaintes de manière équitable et crédible. Plus simplement, les limites et les exceptions à la capacité de la CPPM d'accéder aux données pertinentes sont trop nombreuses. La CPPM propose d'étendre son accès aux données pertinentes à toutes les étapes du processus de plainte. Elle cherche également à garantir sa capacité à accéder aux données gouvernementales pertinentes détenues en dehors de la chaîne de commandement de la police militaire. Fait tout aussi important, nous tenons

à souligner que c'est la perception de la pertinence de la CPPM, plutôt que celle de la police militaire ou de ses conseillers juridiques, qui sera déterminante.

En outre, certaines catégories de données pertinentes sont actuellement refusées à la CPPM. Il s'agit notamment de conseils juridiques demandés par la police militaire et fournis à celle-ci en rapport avec les actions qui sont à la base de la plainte ainsi que de renseignements militaires potentiellement sensibles qui peuvent être très pertinents dans ces plaintes à la suite d'événements survenus lors de déploiements opérationnels.

En plus d'accroître l'accès aux données pertinentes, les propositions de la CPPM visent également à rendre plus équitable le processus de traitement des plaintes contre la police militaire et à améliorer les délais. Nous proposons que les policiers militaires visés par la plainte, et pas seulement les plaignants insatisfaits, aient le droit de demander que la CPPM révisé une plainte pour inconduite, après que le Grand Prévôt des Forces canadiennes ait pris une décision initiale. La CPPM demande également qu'une limite de temps pour demander une révision soit fixée ainsi qu'un délai pour la soumission de notification, et que les plaintes frivoles ou mieux traitées par un autre processus de recours puissent être éliminées au stade de la révision.

Pris ensemble, nous sommes convaincus que ces changements apportés au processus de traitement des plaintes contre la police militaire le rendra plus efficace et lui permettra de mieux répondre aux attentes et aux besoins de la CPPM, du public et de la police militaire elle-même.



Hilary C. McCormack, LL.B.

*Membre du Litigation Counsel of America
Présidente*

NOTRE ORGANISATION

Biographie de la Présidente



Hilary C. McCormack, LL.B.
Présidente

Maître Hilary McCormack est nommée présidente de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada le 5 octobre 2015.

Avant sa nomination, maître McCormack occupe en 2009 le poste de directrice régionale des services des procureurs de la Couronne (région de l'Est) au ministère du Procureur général de l'Ontario. À titre de procureure régionale de la Couronne, elle supervise dix bureaux des procureurs de la Couronne et est responsable des poursuites criminelles et des appels en matière de poursuite sommaire dans l'Est de l'Ontario. En plus d'assumer des fonctions de gestion, maître McCormack continue de mener de nombreux procès complexes et médiatisés. En 2010, elle reçoit le prix Excelsior du sous-ministre du ministère du Procureur général.

Maître McCormack est diplômée de la faculté de droit de l'Université Western Ontario. Après son admission au Barreau de l'Ontario en 1980, elle est avocate dans un cabinet privé pendant trois ans avant de se joindre au ministère du Procureur général de l'Ontario à titre de procureure adjointe de la Couronne en 1983. Elle est détachée au ministère de la Justice du Canada en 1992. Grâce à son travail d'avocate générale, politique en matière de droit pénal, des modifications ont été apportées au *Code criminel* qui a renforcé la protection générale des femmes et des enfants contre la violence sexuelle et physique. Cela lui vaut le prix d'excellence du sous-ministre du ministère de la Justice en 1994.

Elle retourne au ministère du Procureur général de l'Ontario en 1994 où elle continue à travailler sur des cas complexes d'homicide et perfectionne son expertise sur un certain nombre de questions de justice pénale, notamment la violence envers les enfants, les agressions sexuelles, la violence familiale, les pratiques exemplaires sur la gestion de cas et les procédures liées aux procès, et la santé mentale. Au cours de sa carrière, elle se rend en Thaïlande et au Kosovo pour fournir des conseils juridiques et stratégiques dans ces domaines d'expertise. En outre, elle accueille de nombreuses délégations étrangères, entre autres de la Russie, de la Chine et de l'Afghanistan, et des représentants de l'Autorité palestinienne pour discuter de questions systémiques et de pratiques exemplaires.

Maître McCormack poursuit le tout premier procès au Canada où des éléments de preuve génétique sont utilisés avec succès. Elle forme ensuite un comité spécial dans le but de fournir des conseils sur l'utilisation de la preuve génétique aux services du procureur de la Couronne et aux services policiers du Canada et à l'étranger. Elle travaille également sur des politiques et des initiatives juridiques liées à des dispositions portant sur les mandats qui autorisent les prélèvements d'ADN et la base de données génétiques, lesquelles ont transformé les interventions policières et les poursuites au Canada. Son intérêt pour le changement transformationnel la pousse également à mettre sur pied un tribunal de traitement de la toxicomanie, un tribunal de santé mentale pour adultes et, pour la première fois au Canada, un tribunal de santé mentale pour



Biographies des Membres de la Commission



Michel Séguin
(mars 2014 – présent)
Membre de la Commission

adolescents, et ce, alors qu'elle occupe le poste de procureure de la Couronne à Ottawa. Nommée en 2000, elle est la première femme à occuper ce poste.

Entre 2000 et 2005, maître McCormack est membre du Comité consultatif de la police militaire du ministère de la Défense nationale qui conseille les chefs militaires supérieurs sur les changements importants à apporter à la police militaire et à sa capacité d'enquête. Les recommandations du Comité améliorent les relations entre la police militaire et les tribunaux civils ainsi qu'avec le service des poursuites, et fournissent des occasions d'améliorer la formation et le perfectionnement de la police. En avril 2016, elle devient officiellement membre du *Litigation Counsel of America (LCA)* lors du *Spring Conference & Celebration of Fellows* de 2016. Elle est notamment membre de la Commission internationale de juristes Canada.

Maître McCormack a enseigné le droit criminel à l'Université d'Ottawa et le cours d'admission au Barreau, et a fait partie du corps professoral du programme de droit criminel de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada. De plus, elle participe souvent à des conférences sur des questions judiciaires, juridiques et policières. Elle a aussi collaboré à l'élaboration de matériel pédagogique pour l'Institut national de la magistrature, et a beaucoup rédigé et publié sur diverses questions juridiques. Elle a siégé comme bénévole à des conseils d'administration et à des comités d'organismes sans but lucratif.

M. Séguin est nommé membre de la Commission le 6 mars 2014. Il y siège comme président intérimaire du 28 mars 2015 au 4 octobre 2015.

Il possède une vaste expérience policière opérationnelle après avoir fait carrière dans la Gendarmerie royale du Canada (GRC) pendant 33 ans. Pendant son service avec la GRC, il occupe le poste de conseiller en matière d'éthique et d'intégrité et siège comme arbitre pour des audiences impliquant le Code de déontologie. Au moment de prendre sa retraite de la GRC en 2008, il a atteint le grade de commissaire-adjoint et occupe le poste de commandant de la Division O (Ontario).

Après sa retraite de la GRC, M. Séguin se joint à l'administration de la Chambre des communes à titre de directeur général, Services des édifices parlementaires, un poste qu'il occupe pendant cinq années.

M. Séguin obtient son grade d'officier dans l'Ordre du mérite des corps policiers en mai 2008 et de membre servant de l'Ordre de l'hôpital de Saint-Jean de Jérusalem en 2002. Il est également récipiendaire de la médaille commémorative du 125^e anniversaire de la Confédération du Canada, la médaille du jubilé d'or et de la médaille d'ancienneté avec l'agrafe d'argent de la Gendarmerie royale du Canada.

M. Séguin est un membre actif de l'Association des vétérans de la GRC et de l'Association internationale des chefs de police, et est un membre à vie de l'Association canadienne des chefs de police et de l'Association des chefs de police de l'Ontario.



Bonita Thornton
(mars 2018 – présent)
Membre de la Commission

Maître Thornton est nommée membre de la Commission en mars 2018. Maître Thornton est une avocate, une adjudicatrice, une gestionnaire et une ancienne militaire qui possède une vaste expérience au sein du gouvernement et en matière de la réglementation en droit administratif et en droit pénal. Elle est également membre du conseil d'administration avec la Commission d'appel et d'examen des professions de la santé. Maître Thornton a dirigé auparavant les services des enquêtes du Bureau du Haut-Canada et de l'Ordre des physiothérapeutes de l'Ontario.

Maître Thornton a travaillé pendant 12 ans à titre d'avocate et d'officier au sein du Cabinet du juge-avocat général des Forces canadiennes. De 2006 à 2012, elle occupe le poste d'assistante du juge-avocat général, région du Centre, où elle supervise cinq bureaux juridiques en Ontario et donne des conseils et de la formation aux commandants, à la police et au personnel militaires sur un large éventail de questions juridiques et opérationnelles. Elle participe à un déploiement en Afghanistan en 2008 – 2009 à titre de conseillère juridique principale de la Force opérationnelle canadienne à Kandahar.

Maître Thornton a grandi dans le Nord de l'Ontario. Elle est diplômée de l'Université Laurentienne et travaille partout à travers le pays. Elle obtient son diplôme à la Faculté de droit de l'Université Queen's en 1997 et est admise au Barreau de l'Ontario en 1999. Maître Thornton reçoit la Médaille du jubilé de la Reine Elizabeth II, la Médaille du jubilé de diamant de la Reine Elizabeth II et la Médaille du 125^e anniversaire de la Confédération du Canada pour sa contribution au Canada et au sein de sa communauté.



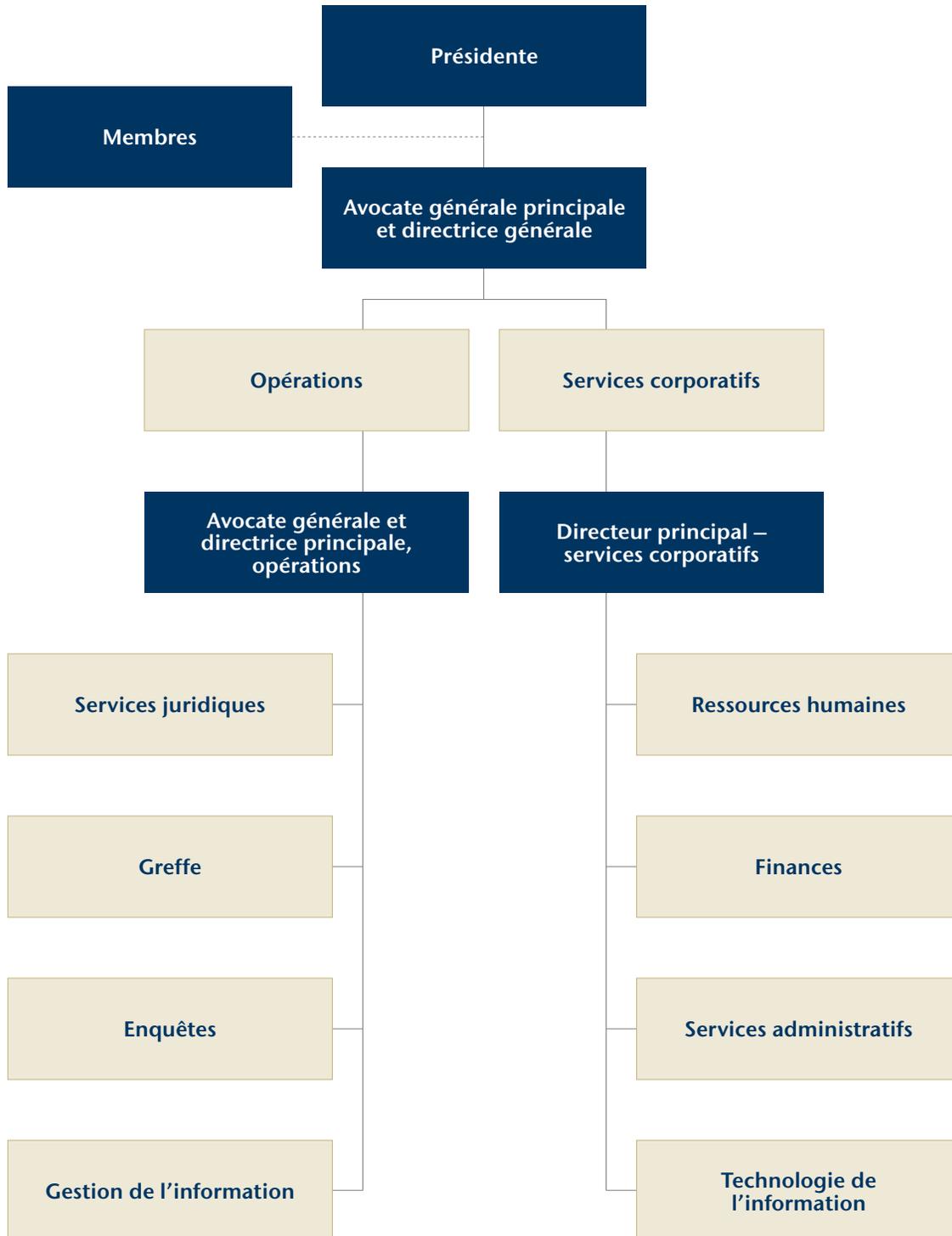
Ron Kuban, Ph.D.
(mai 2018 – présent)
Membre de la Commission

M. Kuban est nommé membre de la Commission en mai 2018. Diplômé du Collège Militaire Royal du Canada situé à Kingston, en Ontario, il termine sa maîtrise en éducation et son doctorat en philosophie à l'Université de l'Alberta. Cumulant plus de 50 ans d'expérience professionnelle, il travaille pour la fonction publique du Canada et de l'Alberta ainsi que dans un cabinet d'expert-conseil axé sur la gestion des urgences et des crises.

M. Kuban occupe plusieurs postes de direction, rémunérés et bénévoles. Il agit notamment comme officier commissionné au sein des FAC, comme commissaire de la Commission de police d'Edmonton, comme membre de la Commission des libérations conditionnelles du Canada et, jusqu'à récemment, en tant que membre de la Commission d'appel des Services sociaux de l'Alberta.

Pendant plus de 30 ans, M. Kuban siège comme bénévole à de nombreux conseils et organismes à l'échelle locale, provinciale et nationale. En plus de ses médailles militaires, il reçoit les médailles du jubilé d'or et de diamant de la Reine, ainsi que la médaille du centenaire de l'Alberta.

Organigramme



COMMENT COMMUNIQUER AVEC LA COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE DU CANADA

Par téléphone

613-947-5625 ou 1-800-632-0566 (sans frais)

Par télécopieur

613-947-5713 ou 1-877-947-5713 (sans frais)

Par la poste

Commission d'examen des plaintes
concernant la police militaire

270, rue Albert, 10^e étage

Ottawa (Ontario) K1P 5G8

Contactez-nous pour un entretien privé.

Par courriel

commission@mpcc-cppm.gc.ca

Nota : Nous ne pouvons pas garantir la sécurité
des communications électroniques.

Par notre site Web

mpcc-cppm.gc.ca

Suivez-nous sur Twitter

@CPPM_Canada

Suivez-nous sur LinkedIn

@CPPM-Canada

Aimez-nous sur Facebook

@CPPMCanada

